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

Челябинский филиал РАНХиГС
(наименование структурного подразделения (института/факультета/филиала)

УТВЕРЖДЕНО
Директор
Челябинского филиала РАНХиГС
Е.В. Алдошенко

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

Сертификат: 00CB7079D2B2FE72508FF26399362E606F
Владелец: Алдошенко Евгений Викторович
Действителен: с 11.01.2024 до 05.04.2025

ПРОГРАММА БАКАЛАВРИАТА
«Управление персоналом организации»

(наименование образовательной программы)

РАБОЧИЕ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИН

38.03.03 Управление персоналом

(код, наименование направления подготовки/специальности)

__очная, заочная__
(форма(формы) обучения)

Год набора - 2020

Челябинск, 2019

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

Челябинский филиал

Кафедра политологии, истории и философии

УТВЕРЖДЕНА
решением кафедры политологии, истории и философии
протокол от «26 » августа 2019 г.№1

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.Б.01 История
индекс, наименование дисциплины
38.03.03 «Управление персоналом»
код, наименование направления подготовки
Управление персоналом организации
профиль
Бакалавр
квалификация
Очная и заочная форма обучения
формы обучения

Челябинск 2019

Авторы-составители:

Канд. ист. наук, доцент кафедры политологии, истории и философии /Осипов О.В./

Канд. ист. наук, доцент кафедры политологии, истории и философии /Нечаева С.В./

Заведующая кафедрой политологии, истории и философии
канд. филос. наук, доцент /Захарова Т.Н./

СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы……..... 4
2. Объем и место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы……... 4
3. Содержание и структура дисциплины (модуля)……..... 5
4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине …….……... 8
5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)……... 13
6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю)……. 15
7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы ……..…..…….. 16

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения программы

1.1 Дисциплина Б1.Б.01 «История» обеспечивает овладение следующей компетенцией с учетом этапа:

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
УК ОС-1	способность применять критический анализ информации и системный подход для решения задач обоснования собственной гражданской и мировоззренческой позиции	УК ОС – 1.1	Способность на основе критического анализа имеющейся исторической информации об объекте представить его в виде структурных элементов и взаимосвязей событий и явлений.

1.2 В результате освоения дисциплины у студентов должны быть:

ОТФ/ТФ профессиональные действия	Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения
	УК ОС – 1.1	**на уровне знаний:** • закономерности и этапы исторического процесса, основные события и процессы мировой и отечественной экономической истории; • основные периоды развития важнейших исторических событий российского государства и общества;
		на уровне умений: • способность логически верно, аргументировано обосновывать мировоззренческую позицию о роли Отечества в мировом историческом процессе, вкладе своей страны в историю человечества; • ориентироваться в мировом историческом процессе, анализировать процессы и явления, происходящие в обществе; • занимать и обосновывать активную гражданскую позицию.

2. Объем и место дисциплины (модуля) в структуре ОП ВО

Объем дисциплины

Общая трудоемкость дисциплины в зачетных единицах: 4з.е

Количество **академических** часов, выделенных на контактную работу с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся:

✓ очная форма обучения – 144 часа, в том числе:

- лекционные занятия – 20 часа;

- семинарские занятия – 28 часа;
- самостоятельная работа студентов очной формы обучения, включая контроль –96 ч.

✓ заочная форма обучения – 144 часа, в том числе:
- лекционные занятия – 6 часов;
- семинарские занятия – 8 часов;
- самостоятельная работа студентов очной формы обучения, включая контроль –130ч.

Количество **астрономических** часов, выделенных на контактную работу с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся:

✓ очная форма обучения – 108 часов, в том числе:
- лекционные занятия – 20 часа;
- семинарские занятия – 28 часа;
- самостоятельная работа студентов очной формы обучения, включая контроль –60 ч.

✓ заочная форма обучения – 108 часа, в том числе:
- лекционные занятия – 6 часов;
- семинарские занятия – 6 часов;
- самостоятельная работа студентов очной формы обучения, включая контроль –96ч.

Место дисциплины в структуре ОП ВО

– Б.1. Б.1 «История» очная форма – 1 курс, 1 семестр; заочная форма –1 курс, 1 семестр;

– освоение дисциплины опирается на минимально необходимый объем теоретических знаний дисциплин гуманитарного цикла, изученного студентами в период получения среднего общего образования;

– форма промежуточной аттестации в соответствии с учебным планом - экзамен.

3. Содержание и структура дисциплины в академических часах

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины (модуля), час.						Форма текущего контроля успеваемости**, промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л	Сем	ПЗ	КСР		
Очная форма обучения								
Тема 1	История как наука	34	4	6			24	О, Д
Тема 2	Россия и мир в Средние века: взаимовлияние и взаимосвязь	34	4	6			24	О
Тема 3	Особенности мировых процессов в Новое время	38	6	8			24	О, КР
Тема 4	Россия и мир в XX – начале XXI в.	38	6	8		2	22	О
Контроль								Экзамен

Итого		144	20	28		2	94	
Заочная форма обучения								
Тема 1	История как наука	36	2	2			32	О, Д
Тема 2	Россия и мир в Средние века: взаимовлияние и взаимосвязь	34		2			32	О
Тема 3	Особенности мировых процессов в Новое время	36	2	2			32	О, КР
Тема 4	Россия и мир в XX – начале XXI в.	36	2	2		2	32	О
Контроль								Экзамен
Итого		144	6	8		2	128	

в астрономических часах

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины (модуля), час.						Форма текущего контроля успеваемости**, промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л	Сем	ПЗ	КСР		
Очная форма обучения								
Тема 1	История как наука	17	4	6			7	О, Д
Тема 2	Россия и мир в Средние века: взаимовлияние и взаимосвязь	18	4	6			8	О
Тема 3	Особенности мировых процессов в Новое время	22	6	8			8	О, КР
Тема 4	Россия и мир в XX – начале XXI в.	24	6	8		2	8	О
Контроль		27						Экзамен
Итого		108	20	28		2	31	
Заочная форма обучения								
Тема 1	История как наука	23	2				21	О, Д
Тема 2	Россия и мир в Средние века: взаимовлияние и взаимосвязь	24		2			22	О
Тема 3	Особенности мировых процессов в Новое время	26	2	2			22	О, КР
Тема 4	Россия и мир в XX – начале XXI в.	28	2	2		2	22	О
Контроль		7						Экзамен
Итого		108	6	6		2	87	

Примечание:
*** – формы текущего контроля успеваемости: опрос (О), контрольная работа (КР), компендиум (К), доклады (Д)*

Содержание дисциплины

Тема №1 История как наука

1.1. Сущность, формы, функции исторического знания. Методы и источники изучения истории. Критический анализ имеющейся исторической информации, исторического источника.

1.2. Отечественная историография в прошлом и настоящем. История России - неотъемлемая часть всемирной истории, основа формирования гражданской позиции

1.3. Методология и теория исторической науки: структурные элементы и взаимосвязей событий и явлений.

Тема №2 Россия и мир в Средние века: взаимовлияние и взаимосвязь

2.1. Этногенез восточных славян. Основные этапы становления государственности. Принятие христианства. Распространение ислама.

2.2. Средневековье как стадия исторического процесса в Западной Европе, на Востоке и в России. Дискуссия о феодализме как явлении мировой истории. Особенности и основные этапы экономического развития России. Крепостное право в России. Формирование сословной системы организации общества.

2.3. Роль Отечества в мировом историческом процессе, вклад Руси в историю человечества. Эволюция восточнославянской государственности в XI-XII вв. Русь и Орда: проблемы взаимовлияния. Социально-политические изменения в русских землях в XIII-XV вв.

2.4. Особенность формирования мировоззрения Россия и средневековых государств Европы и Азии. Специфика формирования единого российского государства.

Тема № 3 Особенности мировых процессов в Новое время

3.1. Великие географические открытия и их последствия. Экспансия европейской цивилизации в другие районы мира. «Европейское Просвещение» и влияние его идей на мировое развитие.

3.2. Критический анализ становление индустриального общества: общее и особенное. Мануфактурно-промышленное производство. Реформы Петра 1. Предпосылки и особенности складывания российского абсолютизма. Дискуссии о генезисе самодержавия. Век Екатерины.

3.3. Общественная мысль и особенности общественного движения России XIX в. Реформы и реформаторы в России. Русская культура XIX века и ее вклад в мировую культуру.

3.4. Роль XX столетия в мировой истории. Глобализация общественных процессов. Проблема экономического роста и модернизации. Революции и реформы. Международные отношения конца XIX-начала XX вв. Завершение раздела мира и борьба за колонии.

3.5. Россия в начале XX в. Российские реформы в контексте общемирового развития в начале века. Политические партии России: генезис, классификация.

Тема №4 Россия и мир в XX – начале XXI в.

4.1. Россия в условиях мировой войны и общенационального кризиса. Революция 1917 г. Современная отечественная и зарубежная историография о причинах, содержании и последствиях общенационального кризиса в России и революции в России в 1917 г.

4.2. Социально-экономическое развитие страны в 20-е гг. НЭП. Формирование однопартийного политического режима. Образование СССР.

4.3. Адаптация Советской России на мировой арене. Социально-экономические преобразования в 30-е гг. Усиление режима личной власти Сталина.

4.4. Мир между мировыми войнами. СССР в условиях второй мировой войны. Социально-экономическое развитие, общественно-политическая жизнь, культура, внешняя политика

СССР в послевоенные годы. Холодная война.
4.5. Советский Союз в 1985-1991 гг. Перестройка. «Новое политическое мышление». Распад СССР. Беловежские соглашения. Октябрьские события 1993 г.

4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине

4.1. Формы и методы текущего контроля успеваемости обучающихся и промежуточной аттестации

4.1.1. В ходе реализации дисциплины Б1.Б.01 История используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

При проведении занятий лекционного типа: составление компендиума

При проведении занятий семинарского типа: компендиум, опрос, диспут, контрольная работа

При контроле результатов самостоятельной работы студентов: опрос

4.1.2. Экзамен проводится с применением следующих методов: тестирование

4.2. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся

Типовые оценочные материалы по теме 1.

Компендиум. Практика работы с первоисточниками

1. Русская правда (пространная редакция, текст по Троицкому списку. С. 9-27).
- Предусмотрена ли бы была смертная казнь или убийство за преступление? За какие?
- Кто такие холопы? Их правовое положение.

2. Соборное уложение 1649 года (Извлечения С.56-101,124-147)
- Обладали ли женщины различных сословий равными правами с мужчинами?
- Предусмотрена ли была смертная казнь? За какие преступления?

3. Артикул воинский (1715, 26 апреля С.169-199)
- Обладал ли солдат какими-либо правами по отношению к офицеру? Какими?
- Предусмотрена ли была смертная казнь? За какие преступления?

Темы для докладов по теме «*Государство, религия, общество: проблемы взаимоотношений»*

(методом малых групп, с мультимедийным сопровождением):

1. Влияние религии на политическую, духовную, социальную, бытовую сферы жизни государства и общества (на примере христианства, ислама, буддизма, иудаизма любой страны Азии или Европы).
2. Характеристика российского менталитета, «загадочная русская душа»
3. Выбор христианства государством Киевская Русь: причины, значение и последствия.
4. Генезис отношений русской православной церкви и власти в Руси-России в XIV-XVII вв.

Типовые оценочные материалы по теме 2.

Компендиум. Средние века в истории Европы. Практическое занятие по составлению компендиума, краткой характеристики средневекового государства

1. Византийская империя в период крестовых походов.
2. Особенности социально-политического развития Франции в XI-XV вв
3. Особенности социально-политического развития Англии в XI-XV вв
4. Китай в период развитого средневековья (XIII-XV вв.)

Анализ состояния: Государственное устройство и характер власти, взаимоотношения с церковью, господствующие и податные сословия, ведущий тип хозяйства, отношения собственности, товарно-денежные отношения, торговля.

Опрос. От Руси к России

Вопросы для опроса:

1. Начальные века русской истории:
- критический анализ версий происхождения русского народа.

2. Специфика образование государства Киевская Русь (IX-XII века):
- значение крещения Руси, формирование христианского мировоззрения

3. Зарождение и становление Русского централизованного государства:
- организация аппарата власти в московском государстве, место Руси в системе мировых цивилизаций.

Типовые оценочные материалы по теме 3.

Опрос по теме Эволюция политической системы, административно-территориальной системы России (XIV-XVIII вв.)

Вопросы для опроса:

1. Эпоха Возрождения: великие географические открытия, эволюция властной системы, новации в производстве.
3. Особенности сословно-представительной монархии в России (XVI-XVII вв.)
4. Становление абсолютизма в России (XVII-XVIII вв.)
5. Территориальная экспансия Российского государства (XVI-XVII вв)

Опрос по теме Эволюция социально-экономических отношений Руси-России.

Вопросы для опроса:

1. Формационный и цивилизационный подход к истории России XIII-XIX вв – каков тип общественно-экономической формации или тип цивилизации.
2. Зарождение и эволюция основных господствующих и податных сословий в России: от Русской Правды до реформ XVIII в. (Петр I, Екатерина II)
3. Особенности развития товарного производства и торговли XVI-XIX вв
4. Предпосылки и генезис крепостного права в России (до середины XIX века).

Опрос, по теме Начало индустриальной модернизации в России в контексте общемирового развития в XIX в.

Вопросы для опроса:

1. Ведущие европейские страны, США в XIX веке: политическое устройство и основные тренды экономического развития
2. Особенности отмены крепостного права в России: положительное и негативное.
3. Буржуазные реформы 60-70-х гг. XIX веке: содержание, суть и почему их нельзя было не проводить.
4. Внутренняя политика Александра III: от реформ к контрреформам, почему?

Типовые вопросы для контрольной работы

1. Культурно-исторические типы и цивилизации.
2. Характеристика русского менталитета в трудах российских историков
3. Характеристика священных «заповедей» христиан, иудеев, мусульман, буддистов в формировании мировоззрения.
4. Критика теории общественно-экономических формаций
5. Менталитет россиян – в чем «загадочность русской души»

Типовые оценочные материалы по теме 4.

Опрос Эпоха революций. Социалистический выбор России

Вопросы для опроса:

1. Сущность глобализации общественных процессов в первой трети XX века:
- экономическая и политическая сущность глобализации;

2.Причины и последствия российских революций:

3.Экономическое развитие страны в условиях Советской власти

Опрос по теме Вторая мировая война. Послевоенный мир

Вопросы для опроса:

1. Причины начала Второй Мировой войны XX века:
- экономическая и политическая ситуация в мире, накануне войны;
- политика СССР в отношении к германскому фашизму.

2. Великая Отечественная война (1941-1945):
- причины военных неудач в начальный период войны;
- периодизация войны, уроки войны.
3. «Холодная война» (1946-1990)
- суть и содержание явления, истоки «холодной войны»;
-противоборство СССР и США в политической, военно-экономической, идеологической сферах;

Опрос по теме Россия во второй половине XX века

Вопросы для опроса:

1. Десталинизация советского общества, реформы Н.С. Хрущева.
2. Научно-техническая революция и ее влияние на развитие СССР - России
3. Распад СССР, образование СНГ:
4. Геополитические изменения в мире в конце XX века

Шкала оценивания

№	Формы контроля	Критерии оценки	Показатели и шкала оценивания (кол-во баллов)
1.	Доклад	✓ полнота раскрытие темы; ✓ соблюдение времени доклада (5 минут) ✓ использование терминологии ✓ грамотная речь и наличие презентации	**5 баллов** - тема раскрыта полностью; соблюдение хронометража, использование специальной терминологии грамотная речь и наличие презентации **4 балла** – тема раскрыта полностью; выход за пределы хронометража; использование специальной терминологии; встречаются слова «сорняки», наличие презентации **3 балла** – тема раскрыта не полностью; выход за пределы хронометража; не используется специальная терминология или используется неверно; встречаются слова «сорняки», отсутствие презентации **2 балла** – тема не раскрыта, не используется специальная терминология; неграмотная речь, отсутствие презентации.
2.	Компендиум	✓ количество представленных точек зрения ✓ логичный и связанный текст ✓ наличие авторской позиции	**5 баллов** представлено более 3 проанализированных точек зрения, альтернативных позиций, логичный и связанный текст, представлена авторская позиция **4 балла** представлено менее 2 точек зрения, логичный и связанный текст, представлена авторская позиция **3 балла** представлено единственное мнение, но критически осмысленное студентом, слабо логичный и связанный текст, не представлена авторская позиция **2 балла** не представлен критический анализ, части фрагментарны, содержательно не связанных между собой, не представлена авторская позиция
3.	Опрос	Правильность ответов на поставленные вопросы (до 5 мини-вопросов)	**5 баллов –** ответил на все вопросы **4 балла** – ответил на все вопросы, допустил 1-2 ошибки, но сам их исправил **3 балла** – ответил на 3 и более вопросов с ошибками **2 балла** – ответил на 1-2 вопроса с ошибками
4.	Контрольная работа	✓ соответствие результатов цели ✓ анализ источников ✓ выводы самостоятельны и аргументированы ✓ оформление согласно требованиям	**5 баллов** полученные результаты полностью соответствуют поставленной цели. Проведен анализ теоретических и эмпирических источников, выводы автора самостоятельны и аргументированы.

			Оформление работы полностью отвечает всем требованиям. **4 балла** полученные результаты преимущественно соответствуют поставленной цели и задачам. Обоснована практическая и теоретическая актуальность работы. В процессе анализа литературы отобран и проанализирован достаточный круг теоретических и эмпирических источников. Выбраны и обоснованы применяемые научные подходы, методы и процедуры. Оформление работы в целом соответствует существующим требованиям. **3 балла** полученные результаты в значительной степени соответствуют поставленной цели (цель работы достигнута в основном). В процессе анализа литературы отобраны источники, продемонстрировано понимание решаемой проблемы. Выбраны адекватные цели методы, процедуры. Они в значительной степени реализованы в работе. Требования по оформлению работы в основном выполнены.

4.3. Оценочные средства для промежуточной аттестации
4.3.1. Формируемые компетенции

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
УК ОС-1	способность применять критический анализ информации и системный подход для решения задач обоснования собственной гражданской и мировоззренческой позиции	УК ОС – 1.1	Способность на основе критического анализа имеющейся исторической информации об объекте представить его в виде структурных элементов и взаимосвязей событий и явлений.

4.3.2. Типовые оценочные средства

Промежуточная аттестация студентов проводится в форме экзамена (тестирование и учет итогов БРС для очного отделения).

Инструкция Экзамен проходит в форме компьютерного тестирования.

Количество тестов – 34, время – 60 мин., вариантов –10.

Тесты встроены в электронную оболочку информационно-образовательного контента филиала: **https://edu.rane74.ru/mod/quiz/view.php?id=505**, тестирование проводится в

компьютерном классе. После завершения тестирования каждый обучаемый получает персональный результат.

Типовые тестовые задания:

1. Установите соответствие между функцией исторического знания и её определением.

1) социальной памяти
2) воспитательная
3) прогностическая

Ответ:

1.способ идентификации и ориентации общества и личности

2.формирование гражданских, нравственных ценностей и качеств

3. предвидение будущего

Ответ: Последовательность: 1,2, 3

2.Установите соответствие между методом исторического познания и его определением.

1) системный
2) ретроспективный
3) проблемно-хронологический

1. раскрытие внутренних механизмов функционирования и развития
2. проникновение в прошлое с целью выявления причины события
3. изучение последовательности исторических событий во времени

Ответ: Последовательность: 1,3, 2

3. Основоположником теории формаций был…

1) И.В. Сталин
2) А. Тойнби
3) В.И. Ленин
4) К. Маркс

Ответ: К. Маркс

4. Подход, в соответствии с которым ход истории определяет географическая среда, получил название …

1) географический детерминизм
2) география
3) геология
4) рационализм

Ответ: географический детерминизм

5. Основным, важнейшим положением теории революционного народничества в России явился тезис о …

1) конституционной монархии как идеальной форме правления для России
2) Европе как ориентире для развития России
3) капитализме в России как чуждом явлении, насаждаемом «сверху»
4) крестьянской общине как ячейке социализма

Ответ: крестьянской общине как ячейке социализма

Оценка	Удовлетворительно	Хорошо	Отлично
Набранная сумма баллов (мах – 100)	60-70	71-80	81-100

Шкала оценивания.

Баллы	**Оценка**	**Требования к освоению этапа компетенции**
81-100	*5, «отлично»*	Оценка «отлично» выставляется студенту, если он способен логично, аргументировано обосновывать мировоззренческую

		позицию о роли Отечества в мировом историческом процессе, может изложить свою гражданскую позицию. Учебные достижения в семестровый период и результатами рубежного контроля демонстрируют владение критическим анализом исторической информации (для очного).
71-80	*4, «хорошо»*	Оценка «хорошо» выставляется студенту, если он способен логично, но не приводя достаточной аргументации обосновывать мировоззренческую позицию о роли Отечества в мировом историческом процессе, может сформулировать свою гражданскую позицию. Учебные достижения в семестровый период демонстрируют отдельные суждения по критическому анализу исторической информации. (для очного отделения)
61-70	*3, «удовлетворительно»*	Оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если он способен последовательно, без аргументации и примеров сформулировать мировоззренческую позицию о роли Отечества в мировом историческом процессе, имеет отдельные суждения о гражданской позиции. Учебные достижения в семестровый период демонстрируют понимание необходимости критического анализа исторической информации(для очного).
Менее 60	*2, «неудовлетворительно»*	Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, который не может обозначить гражданскую позицию, не имеет собственные суждений по мировоззренческой позиции, не имеет представления о роли Отечества в мировом историческом процессе Учебные достижения в семестровый период демонстрируют отсутствие навыка критического анализа информации (для очного).

5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)

Обучение по дисциплине «История» предполагает изучение курса на аудиторных занятиях (лекции, практические) и во аремя самостоятельной работы студентов. Для очной формы обучения: Практические занятия (см. раздел 4.2) предполагают их проведение, как правило, в составе малых групп, используя технологический подход «Soft skills» с целью выявления полученных знаний, умений, компетенций (по процедурам оценивания раздела 4.4). Для студентов заочной формы обучения необходимо в период самостоятельной работы, межсессионный период изучить материалы содержания дисциплины, используя для самопроверки вопросы раздела 4.2., изучая соответствующие разделы учебников из списка основной литературы, а так же полнотекстовыми лекциями и мультимедийными материалами для студентов размещенные на учебной дистанционной платформе филиала: https://edu.rane74.ru/course/view.php?id=10, включая темы контрольных работ и требования к их выполнению.

Для студентов очной и заочной формы обучения

Подготовка к лекции заключается в следующем:

– внимательно прочитайте материал предыдущей лекции;

– узнайте тему предстоящей лекции (по тематическому плану, по информации лектора);
– ознакомьтесь с учебным материалом по учебнику и учебным пособиям;
– постарайтесь уяснить место изучаемой темы в своей профессиональной подготовке;

Подготовка к практическим и семинарским занятиям:

– изучите вопросы и материалы к занятию, используя разделы рекомендованной литературы учебнику и учебным пособиям и компендиум лекций;
– ответьте на контрольные вопросы по семинарским занятиям, готовьтесь дать развернутый ответ на каждый из вопросов, используя критический анализ, альтернативные точки зрения;
– готовиться можно индивидуально или в составе малой группы, последнее является предпочтительным;
– рабочая программа дисциплины в части компетенций, умений, и учебных вопросов может быть использована вами в качестве ориентира в организации обучения.

Подготовка к экзамену. К экзамену необходимо готовится целенаправленно, регулярно, систематически и с первых дней обучения по данной дисциплине. В самом начале учебного курса познакомьтесь со следующей учебно-методической документацией:

– программой дисциплины;
– перечнем знаний и умений, компетенций которыми студент должен владеть;
– контрольными вопросами текущего и промежуточного контоля;
– учебником, учебными пособиями по дисциплине, а также электронными ресурсами;

Систематическое выполнение учебной работы на лекциях и семинарских занятиях позволит успешно освоить компетенцию по дисциплине и создать хорошую базу для ее освоения. Кроме того, по дисциплине имеются методические материалы (мультимедийные презентации, методические материалы, задания) размещенные на учебной дистанционной платформе филиала: https://edu.rane74.ru/course/index.php?categoryid=45.

Для студентов очного отделения используется балльно-рейтинговая система. Текущий контроль по дисциплине осуществляется в форме письменных или устных опросов, проводимых в течение семестра. Результат, достигнутый студентом в ходе опроса, оценивается в баллах. Учет рейтинга учебной группы студентов отражается в Технологической карте дисциплины, разрабатывается преподавателем, читающим лекции по данной учебной дисциплине, представляется на первом занятии по дисциплине и объясняет рубежный контроль по каждому этапу.

Каждая учебная дисциплина (дисциплинарный модуль) независимо от её (его) общей трудоемкости, оценивается в баллах. Все виды учебной деятельности студента, выполняемые в рамках одной дисциплины (модуля), оцениваются по 100-балльной шкале.

Оценка	Неудовлетворительно	Удовлетвор.	Хорошо	Отлично
Набранная сумма баллов (мах – 100)	Менее 50	50-65	66-75	76-100

В модульно-рейтинговой (технологической) карте дисциплины обязательно указывается шкала соответствия между оценками, выставленными по многобалльной системе, и оценками по пятибалльной системе

Перед началом изучения дисциплины или на первых занятиях студенты знакомятся:

• с правилами балльно-рейтинговой системы контроля знаний студентов и неукоснительно соблюдают их;

• со сроками сдачи видов рубежного контроля.

Для организации текущего контроля по каждому виду занятий дисциплины выделяются основные разделы (темы) дисциплины, подлежащие контролю (контрольные точки), и разрабатываются правила формирования рейтинговой оценки по дисциплине.

К концу семестра студент, выполнивший все требования учебной программы и имеющий дисциплинарный рейтинг, превышающий минимальное количество баллов по изученным модулям, может получить по итогам своей работы без проведения дополнительных испытаний экзаменационную оценку в соответствии с набранным рейтингом. Неуспевающие студенты, то есть не имеющие минимального количества баллов в пределах базового модуля, допускаются к изучению следующего базового модуля.

Студентам, которые не смогли набрать минимальный дисциплинарный рейтинг в общеустановленные сроки по болезни или по другим уважительным причинам (документально подтвержденным), ведущий преподаватель устанавливает индивидуальные сроки ликвидации задолженности.

По итогам текущего контроля и результатам экзамена по дисциплине формируется рейтинговый балл по данной дисциплине.

6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", включая перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю)

6.1. Основная литература.

1. История для бакалавров: учебник для вузов / П.С. Самыгин и др. - 2-е изд., стер. - Ростов н/Д.: Феникс, 2015. - 573 с. - (Высшее образование).

2. Всемирная история [Электронный ресурс]: учебник/ Г.Б. Поляк [и др.].— Электрон. текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2019.— 887 c.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/10494.html.— ЭБС «IPRbooks»

3. История [Электронный ресурс]: учебник/ Т.А. Молокова [и др.].— Электрон. текстовые данные.— М.: Московский государственный строительный университет, Ай Пи Эр Медиа, ЭБС АСВ, 2016.— 284 c.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/36192.— ЭБС «IPRbooks», по паролю

6.2. Дополнительная литература.

1. Кузнецов И.Н. Отечественная история [Электронный ресурс]: учебник/ Кузнецов И.Н.— Электрон. текстовые данные.— М.: Дашков и К, 2019.— 815 c.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/24803.— ЭБС «IPRbooks»

2. Курс Отечественной истории IX-начала XXI веков. Основные этапы и особенности развития российского общества в мировом историческом процессе [Электронный ресурс]: учебник для вузов/ Л.И. Ольштынский [и др.].— Электрон. текстовые данные.— М.: ИТРК, 2016.— 656 c.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/27932.html.— ЭБС «IPRbooks»

3. Отечественная история: хрестоматия / — М.: Российская международная академия туризма, Логос, 2017. 295— c. Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/14292

4. История России : учеб. пособие для бакалавров / М.Н. Зуев. - 2-е-изд., пер. и доп. - М. : Юрайт, 2016.

6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы.

1. Тексты лекций, задания, мультимедийные презентации по проблемам размещенные на учебной дистанционной платформе филиала: https://edu.rane74.ru/course/view.php?id=10,

2. Учебники и учебная литература имеется в библиотеке филиала, а так же в имеющейся ЭБС «Лань» http://e.lanbook.com/, ЭБС «IPRbooks» http://www.iprbookshop.ru/ ЭБС «Юрайт» www.biblio-online.ru.по персональной регистрации через библиотеку филиала

6.4. Нормативные правовые документы.

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 2 декабря 1993 года).- СПб.: Питер,2012.-64с.

6.5. Интернет-ресурсы

1. http://www.hist.msu.ru/ER/index.html - Библиотека электронных ресурсов исторического факультета МГУ им. М.В. Ломоносова.
2. http://www.encyclopedia.ru - Мир энциклопедий.
3. http://www.lants.tellur.ru - Отечественная история.
4. http://www.rubricon.com/about_whist_1.asp - Энциклопедический словарь "Всемирная история".

6.6. Иные источники

Соловьев, С.М. История России с древнейших времен [Текст]: - Санкт-Петербург: Амфора, 2015-2016. Т. 1. – Т.11

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

- компьютеры с доступом в Интернет;
- мультимедийное оборудование;
- интерактивная доска (при наличии);
- классная доска, указка.

Программное обеспечение	Версия	Существует лицензий (и тип), количество
Windows 7 Pro	7	105
Офисный пакет		
Microsoft Office 2010 standard	2010	150
Антивирусная защита		
-Kaspersky Endpoint Security для бизнеса- Стандартный Russian Edition	8.1.0.1042	450
Дополнительные программы и утилиты		
WinRar	5	250
Radmin	3	250
ABBY FineReader 9.0 Corporate Edition	9	15
Другое ПО, используемое в деятельности филиала		
1С Библиотека		1
Гарант		
Консультант		

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

Челябинский филиал
кафедра политологии, истории и философии

УТВЕРЖДЕНА

решением кафедры политологии, истории и философии

протокол от «26 » августа 2019 г.№1

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.Б.02 Философия
индекс, наименование дисциплины

38.03.03 Управление персоналом
код, наименование направления подготовки

Управление персоналом организации
профиль

бакалавр
квалификация

Очная и заочная форма обучения
формы обучения

Челябинск 2019

Автор(ы)–составитель(и):

к. культурологии, доцент	кафедра ПИФ	Сытых Е.Л.
Заведующий кафедрой политологии, истории и философии	к.ф.н., доцент	Захарова Т.Н.

СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения программы 4
2. Объем и место дисциплины (модуля) в структуре ОП ВО 4
3. Содержание и структура дисциплины 5
4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине 7
5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины 14
6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", включая перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине 19
7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы 20

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения программы

1.1. Дисциплина Б1.Б.02 Философия обеспечивает овладение следующими компетенциями с учетом этапа:

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
УК ОС-1	способность применять критический анализ информации и системный подход для решения задач обоснования собственной гражданской и мировоззренческой позиции	УК ОС-1.2	способность применять системный подход для формирования собственной мировоззренческой позиции
УК ОС - 6	способность выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	УК ОС-6.2	способность формировать эффективную траекторию личностного и профессионального саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни

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

ОТФ/ТФ профессиональные действия	Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения
	УК ОС-1.2 УК ОС-6.2	**на уровне знаний:** система, свойства систем, классификация систем, системный подход, принципы системного подхода, гражданская позиция, мировоззренческая позиция
		на уровне умений: учитывать фактор времени при анализе систем и позиций
		на уровне навыков: обоснованная собственная гражданская и мировоззренческая позиция; применения критического анализа и системного подхода при работе с информацией

2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО

Объем дисциплины

Общая трудоемкость дисциплины в зачетных единицах: 3 з.е

Количество **академических** часов, выделенных на контактную работу с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся:

- ✓ очная форма обучения – 108 часа, в том числе:
  - лекционные занятия – 20 часов;
  - семинарские занятия – 28 часа;

- самостоятельная работа студентов, включая контроль – 60ч.

✓ заочная форма обучения – 108 часа, в том числе:

- лекционные занятия – 6 часов;
- семинарские занятия – 6 часов;
- самостоятельная работа студентов, включая контроль – 96ч.

Количество **астрономических** часов, выделенных на контактную работу с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся:

✓ очная форма обучения – 81 часов, в том числе:

- лекционные занятия – 16 часов;
- семинарские занятия – 16часа;
- самостоятельная работа студентов, включая контроль – 49 ч.

✓ заочная форма обучения – 81 часа, в том числе:

- лекционные занятия – 6 часов;
- семинарские занятия – 6 часов;
- самостоятельная работа студентов, включая контроль – 68ч.

Место дисциплины в структуре ОП ВО

– Б1.Б.02 «Философия» очная форма – 2 курс, 3семестр; заочная форма –2 курс, 3-4 семестр;

– Дисциплина реализуется после изучения: Б1.Б.01 История; Б1.Б.04 Право.

- Форма промежуточной аттестации в соответствии с учебным планом – зачет.

3. Содержание и структура дисциплины

В академических часах

№ п/п	Наименование тем (разделов),	Объем дисциплины, час.						Форма текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л	ЛР	ПЗ	КСР		
Очная форма обучения								
Тема 1	Философия как познание мира. Основные глобальные проблемы современности	28	6		8	0	14	О
Тема 2	Становление философии	26	4		6	2	14	О
Тема 3	Отечественная философия: истоки и основные проблемы	28	6		6	0	16	О
Тема 4	Теория философии. Базовые категории социальной философии	26	4		8	0	14	О, Т

								зачет
Всего:		**108**	**20**		**28**	**2**	**58**	
Заочная форма обучения								
Тема 1	Философия как познание мира. Основные глобальные проблемы современности	26	2		2		22	О
Тема 2	Становление философии	24	2				22	О
Тема 3	Отечественная философия: истоки и основные проблемы	26	2		2		24	О
Тема 4	Теория философии. Базовые категории социальной философии	26			2		24	О,Т
Промежуточная аттестация		**4**						зачет
Всего:		**108**	**6**		**6**		**92**	

В астрономических часах

№ п/п	**Наименование тем (разделов),**	**Объем дисциплины, час.**						**Форма текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации**
		Всего	**Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий**				**СР**	
			Л	**ЛР**	**ПЗ**	**КСР**		
Очная форма обучения								
Тема 1	Философия как познание мира. Основные глобальные проблемы современности	20	4		4		12	О
Тема 2	Становление философии	20	4		4		12	О
Тема 3	Отечественная философия: истоки и основные проблемы	21	4		4		13	О
Тема 4	Теория философии. Базовые категории социальной философии	20	4		4		12	О, Т
								зачет
Всего:		**81**	**16**		**16**		**49**	

Заочная форма обучения								
Тема 1	Философия как познание мира. Основные глобальные проблемы современности	20	2		2		16	О
Тема 2	Становление философии	19	2				17	О
Тема 3	Отечественная философия: истоки и основные проблемы	20	2		2		16	О
Тема 4	Теория философии. Базовые категории социальной философии	19			2		17	О,Т
Промежуточная аттестация		**3**						зачет
Всего:		**81**	**6**		**6**		**66**	

Примечание:
–формы текущего контроля успеваемости: опрос (О), тестирование (Т)

Содержание дисциплины

Тема 1. Философия как познание мира. Основные глобальные проблемы современности

Предпосылки и причины возникновения философии. Мировоззренческая природа философии. Основные разделы философского знания. Язык философии. Предмет философии и круг ее проблем. Основной вопрос философии. Типы философствования. Материализм и идеализм как основные типы философствования, типы философствования по характеру аргументации (рационалистический и иррационалистический), по характеру принимаемого первоначала (монистические и плюралистические). Функции философии (мировоззренческая, методологическая, эвристическая, прогностическая, социально-критическая).

Понятие мировоззрения. Структура и функции мировоззрения. Взаимосвязь философской, научной, художественной и религиозной картин мира. Предфилософское значение мифологии и религии. Философия и обыденное сознание. Специфика житейской мудрости.

Тема 2. Становление философии

Вопрос возникновения философии: мифогенная, религиогенная, гноссеогенная и др. концепции. Особенности философии на Востоке и Западе.

Становление и развитие античной философии

Христианская философия средневековья

Философия эпохи Возрождения

Философия Нового времени

Классическая немецкая философия

Марксистская философия

Формирование современной западной неклассической философии

Постмодернизм как явление современной духовной культуры. Основные идеи постмодернизма: критика идей прогресса, отказ от абсолютной истины, метафизики и др.

Тема 3. Отечественная философия: истоки и основные проблемы

Основные черты отечественной философии. Отражение исторической судьбы России в философской мысли IX-XVII веков. Становление национальной философии в XVIII в. Идейные споры западников и славянофилов в XIX в. и сегодня. Основные проблемы русской религиозной философии второй половины XIX века. Направления развития российской философии в XX веке. Дореволюционная философия. Философия русской эмиграции. Официальная марксистко-ленинская философия и оппозиционные ей формы философия.

Тема 4. Теория философии. Базовые категории

Онтология и метафизика. Понятие бытия в философии.

Проблема субстанции в философии. Единство и многообразие мира.

Сознание как философская проблема Общественное сознание и его структура. Общественная психология. Идеология и ее место в структуре общественного сознания. Мораль и нравственность как специфическая форма основания мира.

Познание как предмет философского анализа. Проблема человека в философии

Философия истории. Общество и природа. Общество как саморазвивающаяся система. Основные сферы жизни общества.

Соотношение понятий культура и цивилизация. Линейные и циклические концепции цивилизации. Единство и многообразие мировой цивилизации. Цивилизации и этнические общности людей.

Специфика современной цивилизации. Явление глобализации и его основные параметры. Перспективы современной цивилизации. Глобальные проблемы современности.

4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине

4.1.Формы и методы текущего контроля успеваемости обучающихся и промежуточной аттестации.

4.1.1. В ходе реализации дисциплины Б1.Б.02 Философия используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:
при проведении занятий лекционного и семинарского типа: опрос, тестирование,
при контроле результатов самостоятельной работы студентов: эссе

4.1.2. Экзамен проводится с применением следующих методов (средств): выполнения тестовых заданий.

4.2. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся.

Типовые оценочные материалы по теме 1

Вопросы для подготовки к опросу:

1. Философия и мировоззрение.
2. Исторические формы мировоззрения (сравнить философию с наукой, религией, искусством и другими формами общественного сознания).
3. Каковы отличительные признаки философского текста?
4. Является ли религия философией? Может ли философия быть религией?
5. Какие суждения о философии вам известны?
6. В чем выражается значение философии в жизни человека?
7. Теоретические основы группового взаимодействия в точки зрения философской мысли.

Типовые оценочные материалы по теме 2

Вопросы для подготовки к опросу:

1. «Все течет, и ничто не пребывает», «В одну и ту же реку нельзя войти дважды…». Кто автор этих суждений и в чем их философский смысл?
2. «Я знаю только то, что ничего не знаю». На какой философский метод опирается автор данного суждения?
3. «Человек есть мера всех вещей…» — какую философскую концепцию обозначает это высказывание?

Типовые оценочные материалы по теме 3

Вопросы для подготовки к опросу:

1. Развитие философских идей в IX-XVIII вв.
2. Российское Просвещение и его эволюция от А. Курбского до А. Радищева.
3. М. В. Ломоносов и его вклад в развитие отечественной философии.
4. Спор западников и славянофилов.
5. Русская религиозная философия.

Типовые оценочные материалы по теме 4

Вопросы для подготовки к опросу:

1. Материализм и идеализм как два основных подхода к вопросу о природе бытия.
2. Системная организация материального мира. Синергетика как метод познания действительности.
3. Структура индивидуального сознания. Сознание и бессознательное.

Язык и мышление

4. Смысл человеческого существования.
5. Применение основ философии к презентации собственных результатов: идеи/ точки зрения/ проекта перед коллективом.
6. Основные схемы позиционирования результатов.

Типовые тестовые задания

1. Древнеиндийскую и древнекитайскую философию характеризует...

а) отказ от мифологической картины мира
б) отказ от религиозных ценностей
в) практическая ориентированность
г) опора на научные теории

2. Заслуга софистов состоит в том, что они...

1. выдвинули на первый план проблему человека
2. открыли первый университет
3. выдвинули на первый план проблему «физиса»
4. выдвинули на первый план проблему материи

3. Античная философия включает в себя _____ философию.

1. древнюю европейскую и древнюю восточную
2. только древнеримскую
3. древнегреческую и древнеримскую
4. только древнегреческую

4. Одной из школ древнекитайской философии является...

1. даосизм
2. локаята
3. джайнизм
4. буддизм

5. Основу философии Конфуция составляет(-ют)...

1. проблема развития общества
2. проблемы человека, семьи и государства
3. проблема познания

4. проблема бытия

Шкала оценивания:

№	Формы контроля	Критерии оценки	Показатели и шкала оценивания (кол-во баллов)
1.	Опрос	Правильность ответов на поставленные вопросы (до 5 мини-вопросов)	**5 баллов –** ответил на все вопросы **4 балла** – ответил на все вопросы, допустил 1-2 ошибки, но сам их исправил **3 балла** – ответил на 3 и более вопросов с ошибками **2 балла** – ответил на 1-2 вопроса с ошибками
2.	Тесты: письменные и/или компьютерные	Правильность ответа	**5 баллов** - ≥81% **4 балла** – ≥71 % **3 балла** - ≥60% **2 балла** - < 60

4.3. Оценочные средства для промежуточной аттестации

Формируемые компетенции

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
УК ОС-1	способность применять критический анализ информации и системный подход для решения задач обоснования собственной гражданской и мировоззренческой позиции	УК ОС-1.2	способность применять системный подход для формирования собственной мировоззренческой позиции
УК ОС - 6	способность выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	УК ОС-6.2	способность формировать эффективную траекторию личностного и профессионального саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни

4.4. Типовые оценочные средства

Промежуточная аттестация студентов проводится в форме зачета.
Зачет может проходить в форме: выполнения тестовых заданий.

Типовые тестовые задания для промежуточного контроля успеваемости студентов

Тесты встроены в электронную оболочку информационно-образовательного контента филиала: https://edu.rane74.ru/course/view.php?id=194, тестирование проводится в компьютерном классе. После завершения тестирования каждый обучаемый получает персональный результат.

Тестовые вопросы являются типовыми: с выбором одного или нескольких правильных вариантов ответа из предложенных.

1. Древнеиндийскую и древнекитайскую философию характеризует...

а) отказ от мифологической картины мира
б) отказ от религиозных ценностей
в) практическая ориентированность
г) опора на научные теории

2. Заслуга софистов состоит в том, что они...

а) выдвинули на первый план проблему человека
б) открыли первый университет
в) выдвинули на первый план проблему «физиса»
г) выдвинули на первый план проблему материи

3. Вековой спор средневековых мыслителей об «универсалиях», то есть общих понятиях, разделил на два основных лагеря...

а) монистов и дуалистов
б) эмпириков и рационалистов
в) диалектиков и метафизиков
г) реалистов и номиналистов

4. «Всё в истории и судьбах людей предопределено волей Бога», – утверждает...

а) волюнтаризм
б) нигилизм
в) фатализм
г) провиденциализм

5. Тезис Джордано Бруно «…природа…есть не что иное, как Бог в вещах» выражает позицию...

а) атеизма
б) панлогизма
в) деизма
г) пантеизма

6. По мнению _____, сознание новорождённого есть «чистая доска», которая постепенно «покрывается письменами разума».

а) Б. Спинозы
б) Дж. Беркли
в) Р. Декарта
г) Дж. Локка

7. Мировоззренческий дуализм Нового времени утверждает разделение …

а) человека и общества
б) Земли и Космоса
в) бытия и сознания
г) механизма и организма

8. В современной философии значительное внимание уделяется...

а) анализу возможности построения коммунистического общества
б) познанию первоначал, первопричин бытия
в) познанию Абсолютного духа
г) исследованию проблем языка

9. Философское учение, утверждающее равноправие двух первоначал – материального и духовного – называется...

а) агностицизмом
б) деизмом
в) дуализмом
г) монизмом

10. Философская концепция, согласно которой мир имеет единую основу всего существующего, называется...

а) дуализмом
б) скептицизмом
в) релятивизмом
г) монизмом

11. Философская позиция дуализма выражается в признании...

а) мышления и материи независимыми субстанциями
б) тождества мышления и бытия
в) первичности идеального
г) первичности материи

12. Этическая позиция, связывающая смысл жизни с наслаждением, характерна для…

а) эвдемонизма
б) гедонизма
в) альтруизма
г) стоицизма

13. Устойчивая совокупность взглядов на мир, убеждений, установок, верований человека, определяющих выбор жизненной позиции, отношение к миру и другим людям - это…

а) мировосприятие
б) мировоззрение
в) миропонимание
г) мироощущение

14. Основной вопрос философии - это…

а) каковы критерии истины
б) вопрос об отношении сознания к бытию, идеального к материальному
в) как возник мир
г) что есть добро и зло

15. Философские решения не могут быть…

а) гипотетическими
б) окончательными
в) неоднозначными
г) сложными

Шкала оценивания. Тесты встроены в электронную оболочку информационно-образовательного контента филиала, тестирование проводится в компьютерном классе, После завершения тестирования каждый обучаемый получает персональный результат.

Оценка	Неудовлетворительно Не зачтено	Удовлетвор. зачтено	Хорошо зачтено	Отлично зачтено
Набранная сумма баллов (мах – 100)	Менее 60	60-70	71-80	81-100

4.4. Методические материалы

Оценивание студентов при проведении промежуточной аттестации по дисциплине

Промежуточная аттестация по дисциплине проводится в соответствии с Учебным планом в форме зачета.

Оценка знаний студента на зачете носит комплексный характер, является балльной и определяется его:

– ответом на зачете (решением теста);

– учебными достижениями в семестровый период (по очной форме обучения - количеством баллов, полученных по балльно-рейтинговой системе).

Знания и компетенции студента на зачете оцениваются оценками: «*зачтено*», «*не зачтено*» – 2.

Оценка студентам очной формы обучения выставляется в соответствии с балльно-рейтинговой системой. Основой для определения оценки служит уровень усвоения студентами материала, предусмотренного рабочей программой дисциплины.

Критерии оценки студента на зачете

Баллы (рейтинговой оценки), %	**Оценка**	**Требования к знаниям**
100-76	*5, «отлично» зачтено*	Оценка **«отлично»** выставляется студенту, если понимает системный подход, его принципы и роль в формировании гражданской и мировоззренческой позиции; учитывает фактор времени при анализе позиций и систем; обосновывает собственную гражданскую и мировоззренческую позицию с применением критического анализа и системного подхода с учетом философский концепций развития Учебные достижения в семестровый период и результатами рубежного контроля демонстрируют высокую степень овладения программным материалом (для очной формы обучения)
66-75	*4, «хорошо» зачтено*	Оценка **«хорошо»** выставляется студенту, если он в целом понимает системный подход, его принципы и роль в формировании гражданской и мировоззренческой позиции; учитывает фактор времени при анализе позиций и систем; обосновывает собственную гражданскую и мировоззренческую позицию с применением критического анализа и системного подхода с учетом отдельных философский концепций развития – Учебные достижения в семестровый период и результатами рубежного контроля демонстрируют хорошую степень овладения программным материалом (для очной формы обучения)

50-65	*3, «удовлетворительно» зачтено*	Оценка **«удовлетворительно»** ставится студенту, если он поверхностно понимает системный подход, его принципы и роль в формировании гражданской и мировоззренческой позиции; испытывает затруднения с учетом фактора времени при анализе позиций и систем; обосновывает собственную гражданскую и мировоззренческую позицию не с применением критического анализа и системного подхода с учетом отдельных философский концепций развития Учебные достижения в семестровый период и результатами рубежного контроля демонстрируют достаточную (удовлетворительную) степень овладения программным материалом (для очной формы обучения)

5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Подготовка к занятиям должна носить систематический характер. Это позволит обучающемуся в полном объеме выполнить все требования преподавателя. Обучающимся рекомендуется изучать как основную, так и дополнительную литературу, а также знакомиться с Интернет-источниками (список приведен в рабочей программе по дисциплине).

Методические указания по подготовке к опросу

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

Содержание ответа на поставленный вопрос включает:

показ автором знания теории вопроса и понятийного аппарата,

понимание механизма реально осуществляемой практики,

выделение ключевых проблем исследуемого вопроса и их решение.

Методические указания по организации самостоятельной работы обучающихся

При подготовке к занятиям на каждый теоретических вопрос темы целесообразно составить план-конспект ответа с фиксацией в нем важнейших положений анализируемых материалов, что будет способствовать более глубокому, полному освоению компетенций.

Тема 1 Философия как познание мира. Основные глобальные проблемы современности

Вопросы для самостоятельной подготовки:

1. Функции философии (мировоззренческая, методологическая, эвристическая, прогностическая, социально-критическая).
2. Философия и обыденное сознание. Специфика житейской мудрости.
3. Материализм и идеализм как основные типы философствования, типы философствования по характеру аргументации (рационалистический и иррационалистический), по характеру принимаемого первоначала (монистические и плюралистические).

Литература.

1. Балашов Л.Е. Философия [Электронный ресурс]: учебник/ Балашов Л.Е.— Электрон.текстовые данные.— М.: Дашков и К, 2015.— 612 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/24840.— ЭБС «IPRbooks» (раздел 1)

2. http://www.philosophy.ru/ - сборник информации, имеющей отношение к развитию и существованию философии в России: тексты, подборки ссылок, сетевые адреса организаций, материалы конференций, он-лайн форумы и т.д.

Тема 2 Становление философии

Вопросы для самостоятельной подготовки:

1. Причины популярности восточной философии в наши дни.
2. Значение античной философии и ее влияние на мировую духовную культуру.
3. Постмодернизм как явление современной духовной культуры. Основные идеи постмодернизма: критика идей прогресса, отказ от абсолютной истины, метафизики и др

Литература.

1. http://philosophiya.ru/ - широкая подборка материалов по философии, тексты выдающихся мыслителей
2. Философия [Электронный ресурс]: учебное пособие/ З.Т. Фокина [и др.].— Электрон. текстовые данные.— М.: Московский государственный строительный университет, Ай Пи Эр Медиа, ЭБС АСВ, 2016.— 108 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/27039 .— ЭБС «IPRbooks» (Раздел 2)

Тема 3 Отечественная философия: истоки и основные проблемы

Вопросы для самостоятельной подготовки:

1. Официальная марксистко-ленинская философия и оппозиционные ей формы философия.
2. Идейные споры западников и славянофилов в XIX в. и сегодня.

Литература.

1. http://filosof.historic.ru/ - электронная библиотека по философии
2. Домрачеев С.С., Лукин А. Н., Сытых Е. Л. Философия [Электронный ресурс]: дистанционная платформа РАНХиГС. — Режим доступа: https://edu.rane74.ru/course/view.php?id=2 (раздел 1-3)

Тема 4 Теория философии. Базовые категории социальной философии

Вопросы для самостоятельной подготовки:

1. Свойства сознания. Сознание и психика. Сознание – рассудок – разум. Чувства, эмоции, воля. Проблема идеального. Язык как важнейший атрибут сознания. Сознание и знак.
2. Структура индивидуального сознания. Бессознательное: понятие и дискуссии. З.Фрейд и К. Г. Юнг

Литература.

1. Ратников В.П. Философия [Электронный ресурс]: учебник для студентов вузов/ Ратников В.П., Островский Э.В., Юдин В.В.— Электрон. текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2017.— 671 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/21009 .— ЭБС «IPRbooks»

2. http://filosof.historic.ru/ - электронная библиотека по философии.

Контроль самостоятельной работы осуществляется в рамках опросов по темам и написания эссе, предусмотренным рабочей программой дисциплины.

Методические указания для обучающихся по написанию эссе

Слово "эссе" пришло в русский язык из французского и можно буквально перевести словами опыт, проба, попытка, набросок, очерк.

Эссе - это прозаическое сочинение небольшого объема и свободной композиции, выражающее индивидуальные впечатления и соображения по конкретному поводу или вопросу и заведомо не претендующее на определяющую или исчерпывающую трактовку предмета.

"Большой энциклопедический словарь" дает такое определение: "Эссе - это жанр философской, литературно-критической, историко-биографической, публицистической прозы, сочетающий подчеркнуто индивидуальную позицию автора с непринужденным, часто парадоксальным изложением, ориентированным на разговорную речь".

"Краткая литературная энциклопедия" уточняет: "Эссе - это прозаическое сочинение небольшого объема и свободной композиции, трактующее частную тему и представляющее попытку передать индивидуальные впечатления и соображения, так или иначе с нею связанные".

Цель эссе состоит в развитии таких навыков, как самостоятельное творческое мышление и письменное изложение собственных мыслей.

Жанр эссе предполагает свободу творчества: позволяет автору в свободной форме излагать мысли, выражать свою точку зрения, субъективно оценивать, оригинально освещать материал; это размышление по поводу когда-то нами услышанного, прочитанного или пережитого, часто это разговор вслух, выражение эмоций и образность. Уникальность этого жанра в том, что оно может быть написано на любую тему и в любом стиле. На первом плане эссе − личность автора, его мысли, чувства, отношение к миру. Это главная установка сочинения. Эссе выражает индивидуальные впечатления и соображения автора по конкретному поводу или предмету и не претендует на исчерпывающую или определяющую трактовку. В эссе ярко выражена авторская позиция. Эссе — жанр субъективный, оно интересно и ценно именно тем, что дает возможность увидеть личность автора, своеобразие его позиции, стиля мышления, речи, отношения к миру.

Эссеистическому стилю свойственны образность, подвижность ассоциаций, афористичность, установка на интимную откровенность и разговорную интонацию. Как правило, эссе предполагает новое, субъективно окрашенное слово о чем-либо, такое произведение может иметь философский, историко-биографический, публицистический, литературно-критический, научно-популярный или чисто беллетристический характер.

Для эссе характерно наличие конкретной темы или вопроса. Произведение, посвященное анализу широкого круга проблем, по определению не может быть выполнено в жанре эссе.

Заголовок эссе не находится в прямой зависимости от темы: кроме отражения содержания работы он может являться отправной точкой в размышлениях автора, выражать отношение части и целого.

Эссе – это работа небольшого объема. Каких-либо жестких границ, конечно, не существует, но даже самый красноречивый эссеист, как правило, ограничивает свое сочинение двумя-тремя десятками страниц (при этом бывает достаточно и одного листа, нескольких емких, побуждающих к размышлению фраз).

Свободная композиция эссе подчинена своей внутренней логике. В этом случае затронутая проблема будет рассмотрена с разных сторон. Свободное по композиции, ориентированное на субъективность, эссе вместе с тем обладает внутренним смысловым единством, т.е. согласованностью ключевых тезисов и утверждений, внутренней гармонией аргументов и ассоциаций, непротиворечивостью тех суждений, в которых выражена личностная позиция автора.

Автору эссе важно установить доверительный стиль общения с читателем; чтобы быть понятым, он избегает намеренно усложненных, неясных, излишне «строгих» построений. Исследователи отмечают, что хорошее эссе может написать только тот, кто свободно владеет темой, видит ее с различных сторон и готов предъявить читателю не исчерпывающий, но многоаспектный взгляд на явление, ставшее отправной точкой его размышлений.

Эссе при этом остается принципиально незавершенным — не в том смысле, что автор останавливается на полуслове и намеренно не высказывает своего мнения до конца,

а в том, что он не претендует на исчерпывающее ее раскрытие, на полный, законченный анализ.

Структурная схема эссе состоит из: введения (определение основного вопроса эссе); основная часть (ответ на поставленный вопрос); заключение (суммирование уже сделанных подвыводов и окончательный ответ на вопрос эссе).

Требования, предъявляемые к эссе. 1. Эссе должно восприниматься как единое целое, идея должна быть ясной и понятной. 2. Эссе не должно содержать ничего лишнего, должно включать только ту информацию, которая необходима для раскрытия вашей позиции, идеи. 3. Эссе должно иметь грамотное композиционное построение, быть логичным, четким по структуре. 4. Каждый абзац эссе должен содержать только одну основную мысль. 5. Эссе должно показывать, что его автор знает и осмысленно использует теоретические понятия, термины, обобщения, мировоззренческие идеи. 6. Эссе должно содержать убедительную аргументацию заявленной по проблеме позиции.

Памятка при написании эссе. Прежде чем приступить к написанию эссе: 1) изучите теоретический материал; 2) уясните особенности заявленной темы эссе; 3) продумайте, в чем может заключаться актуальность заявленной темы; 4) выделите ключевой тезис и определите свою позицию по отношению к нему; 5) определите, какие теоретические понятия, научные теории, термины помогут вам раскрыть суть тезиса и собственной позиции; 6) составьте тезисный план, сформулируйте возникшие у вас мысли и идеи. При написании эссе: 1) напишите эссе в черновом варианте, придерживаясь оптимальной структуры; 2) проанализируйте содержание написанного; 3) проверьте стиль и грамотность, композиционное построение эссе, логичность и последовательность изложенного; 4) внесите необходимые изменения и напишите окончательный вариант.

Алгоритм написания эссе. Внимательно прочтите все темы (высказывания), предлагаемые для написания эссе. Выберите ту, которая будет отвечать нескольким требованиям: а) интересна вам; б) вы в целом поняли смысл этого высказывания; в) по данной теме есть что сказать (знаете термины, можете привести примеры, имеете личный опыт и т.д.). Определите главную мысль высказывания (о чем оно?), для этого воспользуйтесь приемом перифраза (скажите то же самое, но своими словами). Набросайте аргументы «за» и/или «против» данного высказывания. Если вы наберете аргументы и «за», и «против» афоризма, взятого в качестве темы, ваше эссе может носить полемический характер. Для каждого аргумента подберите примеры, факты, ситуации из жизни, личного опыта и т.д. Еще раз просмотрите подобранные иллюстрации. Подумайте, какие литературные приемы вы будете использовать, чтобы сделать язык вашего эссе более интересным, живым (сравнения, аналогии, эпитеты и т.д.). Распределите подобранные аргументы и/или контраргументы в последовательности. Это будет ваш условный план. Придумайте вступление к рассуждению (в нем можно написать, почему вы выбрали это высказывание, сразу определить свою позицию, задать свой вопрос автору цитаты и т.д.). Изложите свою точку зрения в той последовательности, которую вы наметили. Сформулируйте общий вывод работы и, если необходимо, отредактируйте ее.

Темы эссе:

1. Проблема «мир-человек» как центральная проблема философии, особенности ее постановки и решения в различных философских системах.
2. Философские подходы к проблеме познаваемости мира: гностицизм и агностицизм.
3. Философские позиции материализма, объективного и субъективного идеализма, дуализма.
4. Античная философия – интеллектуальная революция во взглядах на мироустройство, особенности античной философии.
5. Античный атомизм: Левкипп, Демокрит, Эпикур.
6. Этический рационализм Сократа.
7. Философия Платона, его учение об идеях.

8. Философия Аристотеля, его вклад в развитие науки.

9. Концепция «идеального» государства у Платона и Аристотеля.

10. Религиозная концепция мира и человека в средневековой философии.

11. Идеи Платона и Аристотеля в философской христианской доктрине.

12. Схоластика, логика ее развития.

13. Проблема «универсалий» как центральная тема средневековой философии.

14. Основные направления и характерные черты философии эпохи Возрождения.

15. Философские воззрения естествоиспытателей эпохи Возрождения (Н.Коперник, И.Кеплер, Г.Галилей).

16. Научная революция XVII века: формирование материалистически-механистической картины мира (И.Ньютон).

17. Рационализм и эмпиризм как эффективные методы научного познания.

18. Наука, прогресс, цивилизация в философии эпохи Просвещения.

19. Основные проблемы немецкой классической философии.

20. И.Кант, его натурфилософия и учение о познании.

21. Учение И.Канта об априорных формах чувственности, рассудка и разума (по работе «Критика чистого разума»).

22. Учение И.Канта о морали, его «нравственный категорический императив».

23. Г.Гегель, его философская концепция.

24. Тождество мышления и бытия как исходный пункт философской системы Г.Гегеля.

25. Логика, философия природы, философия духа (по «Науке логики»).

26. Разработка диалектики. Противоречие между системой и методом у Гегеля.

27. Критический пересмотр принципов и традиций классической философии в работах философов XX века.

28. Отношение к разуму и науке в философии XX века.

29. Развитие науки в XIX веке и позитивизм.

30. Проблемы знания и языка, знака и значения, метода науки в различных направлениях постпозитивизма (критический рационализм, аналитическая философия, структурализм).

31. Основные направления русской философской мысли в XVIII-XIX веках.

32. Глобальные проблемы техники, этики и смысла жизни в русском космизме.

33. Философское понимание бытия. Основные формы бытия.

Процедура оценивания эссе по теме

Параметр	**Оценка (по 5 шкале)**
Полученные результаты полностью соответствуют поставленной цели. Обоснована практическая и теоретическая значимость работы. Проведен детальный анализ теоретических и эмпирических источников, выводы автора самостоятельны и аргументированы.	5
Полученные результаты преимущественно соответствуют поставленной цели и задачам. Обоснована практическая и теоретическая актуальность работы. В процессе анализа литературы отобран и проанализирован широкий круг теоретических и эмпирических источников.	4
Полученные результаты в значительной степени соответствуют поставленной цели (цель работы достигнута в основном). Обоснована актуальность работы.	3
Полученные результаты не соответствуют поставленной цели (цель работы достигнута в основном). Обоснована актуальность работы.	2

6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", включая перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

6.1.Основная литература.

1. Балашов Л.Е. Философия [Электронный ресурс]: учебник/ Балашов Л.Е.— Электрон.текстовые данные.— М.: Дашков и К, 2015.— 612 c.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/24840 .— ЭБС «IPRbooks»
2. Гуревич П.С. Философия: Учебник для бакалавров. - М.: Юрайт, 2018. - 574с. - (Бакалавр. Базовый курс)
3. Домрачеев С.С., Лукин А. Н., Сытых Е. Л. Философия [Электронный ресурс]: дистанционная платформа РАНХиГС. — Режим доступа: https://edu.rane74.ru/course/view.php?id=2
4. Ратников В.П. Философия [Электронный ресурс]: учебник для студентов вузов/ Ратников В.П., Островский Э.В., Юдин В.В.— Электрон. текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2017.— 671 c.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/21009 .— ЭБС «IPRbooks»
5. Семенова В.Э. Философия [Электронный ресурс]: учебно-методическое пособие/ Семенова В.Э.— Электрон.текстовые данные.— Саратов: Вузовское образование, 2015.— 105 c.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/38551 .— ЭБС «IPRbooks»

6.2. Дополнительная литература.

1. Философия [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Ч.С. Кирвель [и др.].— Электрон.текстовые данные.— Минск: Вышэйшая школа, 2015.— 528 c.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/35566 .— ЭБС «IPRbooks»
2. Философия [Электронный ресурс]: учебное пособие/ З.Т. Фокина [и др.].— Электрон. текстовые данные.— М.: Московский государственный строительный университет, Ай Пи Эр Медиа, ЭБС АСВ, 2019.— 108 c.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/27039 .— ЭБС «IPRbooks»

6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы.

1. http://www.philosophy.ru/ - сборник информации, имеющей отношение к развитию и существованию философии в России: тексты, подборки ссылок, сетевые адреса организаций, материалы конференций, он-лайн форумы и т.д.
2. http://philosophiya.ru/ - широкая подборка материалов по философии, тексты выдающихся мыслителей
3. http://filosof.historic.ru/ - электронная библиотека по философии.

6.4. Нормативные правовые документы.

1. Конституция Российской федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) / Официальный интернет-порталправовой информации. Государственная система правовой информации. – Режим доступа: http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001201408010002.
2. Закон об образовании РФ (последняя редакция) / http://www.federalniy-zakon.ru/zakon-ob-obrazovanii-rf-poslednyaya-redakciya-2016 /

6.5. Интернет-ресурсы.

1. ЭБС «IPRbooks». http://www.iprbookshop.ru/
2. ЭБС «Юрайт».https://www.biblio-online.ru/
3. ЭБС «Лайн».https://e.lanbook.com/
4. Власть (см. http://www.isras.ru).
5. Мониторинг общественного мнения (см.: http://www.monitoring.wciom.ru).
6. Общественные науки и современность (см.: http://www.ecsocman.edu.ru).
7. Полис (см. http://www.politstudies.ru).
8. Политический журнал (см.: http://www. politjournal.ru).

9. Проблемный анализ и государственно-управленческое проектирование (см.: http://www.rusrand.ru)

10. Социум и власть (см.:http://www.urags-chel.ru).

11. Социологические исследования (см. http://www.isras.ru).

12. Уральский федеральный округ (см.: http:// www.urfomediacenter.ru).

13. Федерализм(см.: http://www.federalism.ru)

14. Эксперт (см.: http://www.expert.ru).

6.6. Иные источники.

Учебники и учебная литература имеется в библиотеке филиала, а так же в ЭБС «Лань» http://e.lanbook.com/, ЭБС «IPRbooks» http://www.iprbookshop.ru/, ЭБС «Юрайт» www.biblio-online.ru.

Кроме того, по дисциплине имеются методические материалы, размещенные на дистанционной платформе Челябинского филиала РАНХиГС: https://edu.rane74.ru/course/index.php?categoryid=45.

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

- компьютеры с доступом в Интернет;
- мультимедийное оборудование;
- интерактивная доска (при наличии);
- классная доска, указка.

Программное обеспечение	Версия	Существует лицензий (и тип), количество
Windows 7 Pro	7	105
Офисный пакет		
Microsoft Office 2010 standard	2010	150
Microsoft Office 2016 standard	2016	120
Антивирусная защита		
-Kaspersky Endpoint Security для бизнеса-Стандартный Russian Edition	10.2.5.3201	450
Дополнительные программы и утилиты		
WinRar	5	250
Radmin	3	250
ABBY FineReader 9.0 Corporate Edition	9	15
Другое ПО, используемое в деятельности филиала		
1С Библиотека	2.1.2.1	1
Гарант	8.00.2.025	50
Консультант	4016.00.12	50

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

Челябинский филиал

Кафедра лингвистики и профессиональной коммуникации

УТВЕРЖДЕНА
решением кафедры
лингвистики и профессиональной коммуникации
Протокол № 1 от «28» августа 2019 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.Б.03 Иностранный язык (Английский язык)

индекс, наименование дисциплины, в соответствии с учебным планом

направление подготовки

38.03.03 Управление персоналом

код и наименование подготовки

« Управление персоналом организации»

направленность и профиль

бакалавр

квалификация

очная и заочная формы обучения

формы обучения

Челябинск 2019

Автор-составитель:

старший преподаватель кафедры
лингвистики и профессиональной
коммуникации / О.С. Яшина /

Заведующая кафедрой лингвистики
и профессиональной коммуникации,
канд. пед. наук, доцент / В.Б. Шаронова /

СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения программы 4
2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО 5
3. Содержание и структура дисциплины 6
4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и 10
фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине 10
5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины 26
6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», включая перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине 28
6.1. Основная литература 28
6.2. Дополнительная литература 28
6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы 28
6.4.Нормативные правовые документы 29
6.5. Интернет-ресурсы 29
6.6.Иные источники 29
7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы 29

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

1.1 Дисциплина Иностранный язык (Английский язык) обеспечивает овладение следующими компетенциями:

По очной и заочной формам обучения:

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование освоения компетенции
УК ОС-4	способность осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном (ых) и иностранном(ых) языке(ах)	УК ОС-4.1	Способность позиционировать себя перед коллективом, презентовать собственные результаты: идеи/ точку зрения/ на иностранном языке
		УК ОС-4.2	Способность провести деловую встречу (переговоры) и вести деловую переписку и выбрать адекватную форму делового письма контрагента на иностранном языке.

1.2. В результате освоения дисциплины у студентов должны быть:

По очной и заочной формам обучения:

ОТФ/ТФ (при наличии профстандарта)/ профессиональные действия	Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения
	УК ОС-4.1	на уровне знаний: лексико-грамматический минимум в объёме, необходимом для реализации форм деловой коммуникации на государственном(ых) и иностранном(ых) языке(ах) в устной и письменной речи в сфере управления персоналом
		на уровне умений: использовать в процессе деловой коммуникации в сфере менеджмента правила иноязычной грамматики и лексико-семантической сочетаемости
		на уровне навыков: грамматическими навыками, обеспечивающими деловую коммуникации в сфере управления персоналом без искажения смысла при письменной и устной деловой коммуникации.
	УК ОС-4.2	на уровне знаний: основные формулы речевого делового этикета, правила оформления деловых писем.
		на уровне умений: детально понимать и передавать основное содержание

		аутентичных профессиональных, общественно-политических, публицистических (статья) и прагматических текстов (информационных буклетов, брошюр/проспектов), а также письма делового характера и выделять из них значимую/запрашиваемую информацию;
		на уровне навыков: навыками делового письма и ведения деловой переписки в сфере управления персоналом;

2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО

Объем дисциплины в академических часах

– *общая трудоемкость дисциплины (модуля) в зачетных единицах: 288 часов (8 з.е.)*

– *количество академических часов, выделенных на контактную работу с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся:*

✓ очная форма обучения – 184 часа, в том числе:
– практические занятия – 128 часов.
– контроль – 54 часов
– кср – 2 часа

Самостоятельная работа студентов, включая ее контроль – 104 часа.

✓ заочная форма обучения - 43 часа, в том числе:
– практические занятия – 28 часов;
– контроль – 13 часов
– кср – 2 часа

Самостоятельная работа студентов, включая ее контроль – 245 часов.

Объем дисциплины в астрономических часах

– *общая трудоемкость дисциплины (модуля) в зачетных единицах: 216 часов (8 з.е.)*

– *количество академических часов, выделенных на контактную работу с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся:*

✓ очная форма обучения – 184 часа, в том числе:
– практические занятия – 96 часов.
– контроль – 45 часов
– кср – 2 часа

Самостоятельная работа студентов, включая ее контроль – 73 часа.

✓ заочная форма обучения - 36 часов, в том числе:
– практические занятия – 24 часа;
– контроль – 10 часов
– кср – 2 часа

Самостоятельная работа студентов, включая ее контроль – 180 часов.

Место дисциплины в структуре ОП ВО

Б1.Б.03 – Иностранный язык (Английский язык), 1 курс, 1-2 семестры; заочная форма обучения - 1 курс, 1-2 семестры.

Форма (ы) промежуточной аттестации в соответствии с учебным планом: зачет с оценкой и экзамен.

3. Содержание и структура дисциплины
3.1 В академических часах

Очная форма обучения

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Всего	Объем дисциплины (модуля), час.					СРС	Форма текущего контроля успеваемости*, промежуточной аттестации
			Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий						
			Л	ЛР	ПЗ	КСР	ПА		
Тема 1	Самопрезентация и установление деловых контактов	72			32			40	С, Т, НАП
Тема 2	Образ жизни современного делового человека	72			312			40	С, Т, НАП
Промежуточная аттестация									Зачет с оценкой
Всего:		**144**			**64**			**80**	
Тема 3	Основы деловой письменной коммуникации	44			32			12	НАП, Т
Тема 4	Культурологические особенности деловой среды стран изучаемого языка	46			32	2		12	С, Т, НАП
Промежуточная аттестация							54		экзамен
Всего:		**144**			**64**	**2**	**54**	**24**	
Итого		**288**			**128**	**2**	**54**	**104**	

Заочная форма обучения

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Всего	Объем дисциплины (модуля), час.					СРС	Форма текущего контроля успеваемости*, промежуточной аттестации
			Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий						
			Л	ЛР	ПЗ	КСР	ПА		

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Всего	Объем дисциплины (модуля), час.					СРС	Форма текущего контроля успеваемости*, промежуточной аттестации
			Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий						
			Л	ЛР	ПЗ	КСР	ПА		
Тема 1	Самопрезентация и установление деловых контактов	72			8			64	С, Т, НАП
Тема 2	Образ жизни современного делового человека	72			8			64	С, Т, НАП
Промежуточная аттестация							4		Зачет с оценкой
Всего:		**148**			**16**		**4**	**128**	
Тема 3	Основы деловой письменной коммуникации	65			6			59	НАП, Т
Тема 4	Культурологические особенности деловой среды стран изучаемого языка	66			6	2		58	С, Т, НАП
Промежуточная аттестация							9		Экзамен, контрольная работа
Всего:		**140**			**12**	**2**	**9**	**117**	
Итого		**288**			**28**	**2**	**13**	**245**	

3.2 В астрономических часах

Очная форма обучения

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Всего	Объем дисциплины (модуля), час.					СРС	Форма текущего контроля успеваемости*, промежуточной аттестации
			Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий						
			Л	ЛР	ПЗ	КСР	ПА		
Тема 1	Самопрезентация и установление деловых контактов	54			24			30	С, Т, НАП
Тема 2	Образ жизни современного делового человека	54			24			30	С, Т, НАП
Промежуточная аттестация									зачет
Всего:		**108**			**48**			**60**	
Тема 3	Основы деловой письменной коммуникации	30			24			6	НАП, Т
Тема 4	Культурологические особенности деловой среды стран изучаемого языка	33			24	2		7	С, Т, НАП
Промежуточная аттестация							45		экзамен
Всего:		**108**			**48**	**2**	**45**	**13**	
Итого		**216**			**96**	**2**	**45**	**73**	

Заочная форма обучения

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Всего	Объем дисциплины (модуля), час.					СРС	Форма текущего контроля успеваемости*, промежуточной аттестации
			Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий						
			Л	ЛР	ПЗ	КСР	ПА		
Тема 1	Самопрезентация и установление деловых контактов	51			6			45	С, Т, НАП
Тема 2	Образ жизни современного делового человека	54			6			48	С, Т, НАП
Промежуточная аттестация							3		зачет
Всего:		**108**			**12**		**3**	**93**	
Тема 3	Основы деловой письменной коммуникации	50			6			44	НАП, Т
Тема 4	Культурологические особенности деловой среды стран изучаемого языка	51			6	2		43	С, Т, НАП
Промежуточная аттестация							7		Экзамен, контрольная работа
Всего:		**108**			**12**	**2**	**7**	**87**	
Итого		**216**			**24**	**2**	**10**	**180**	

Примечание:

** – разработчик указывает необходимые формы текущего контроля успеваемости: тестирование (Т), написание и анализ письма (НАП), собеседование (С)*

Используемые сокращения приводятся после таблицы в примечании.

Содержание дисциплины

Тема 1. Самопрезентация и установление деловых контактов

1.1 Представление себя при деловой встрече

1.2 Установление контактов с коллективом

1.3. Способы проявления интереса к собеседнику

1.4 Особенности планирования и совместного проведения досуга представителей различных профессиональных, возрастных, социальных групп

1.5. Политические взгляды

1.6. Религия

1.7. Проблемы моббинга на рабочем месте

Тема 2. Образ жизни современного делового человека

2.1 Жизнь в городе и сельской местности: преимущества и недостатки

2.2 Тайм-менеджмент

2.3 Организация рабочего пространства

2.4 Путешествия и туризм как средство профессионального обогащения делового человека

2.5 Здоровье и основы здорового образа жизни

Тема 3 Основы деловой письменной коммуникации

3.1 Правила и этика деловой переписки

3.2 Типы писем: письмо-запрос, письмо-жалоба, информационное письмо, гарантийное письмо, благодарственное письмо.

3.3 Особенности электронной письменной коммуникации

Тема 4. Культурологические особенности стран изучаемого языка, как объект деловой коммуникации

4.1 Исторические эпохи

4.2 Стереотипы восприятия и понимания различных культур

4.3 Основные этапы и направления в развитии искусства (живопись, музыка, архитектура, кино, театр, литература, музеи).

4.4 Выдающиеся памятники материальной и нематериальной культуры в различных странах мира

4.5 Деятельность ЮНЕСКО по сохранению культурного многообразия мира.

4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине

4.1. Формы и методы текущего контроля успеваемости обучающихся и промежуточной аттестации.

4.1.1. В ходе реализации дисциплины Б1.Б3 – Иностранный язык (Английский язык) используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

- при проведении практических занятий: собеседование, тестирование, написание и анализ писем
- при контроле результатов самостоятельной работы студентов: собеседование, тестирование, написание и анализ писем

4.1.2. Промежуточная аттестация проводится в форме: зачета и экзамена (очная форма обучения); контрольная работа, зачет и экзамен (заочная форма обучения).

4.2. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся

Раздел 1. Самопрезентация и установление деловых контактов

Типовые оценочные материалы по теме 1

Вопросы к собеседованию:

1. What is your first name? – Как вас зовут?
2. What is your surname? – Как ваша фамилия?
3. How old are you? – Сколько вам лет?
4. Where do you live? – Где вы живете?
5. Where were you born? – Где вы родились?
6. What is your date of birth? – Когда ваш день рождения?
7. What is your address? – Какой у вас адрес?

8. What is your telephone number? – Какой ваш телефонный номер?
9. Are you Russian? – Вы русский?
10. What languages do you speak? – На каких языках вы говорите?

Типовые тестовые задания

1. Have you ever visited other countries? - Yes, I... to Italy and France.
a) was c) had been
b) have been d) would be
2. I feel really tired. We ... to the party last night and have just returned home.
a) went c) had seen
b) has gone d) was going
3. At the beginning of the film I realized that I ... it before.
a) see c) had seen
b) saw d) have seen
4. When the bus stopped in the small square, Helen ... her magazine and didn't realized at first that she had arrived at her destination.
a) read c) was reading
b) reads d) had read
5. My sister's son ... in tomorrow's race, because he is too young. They do not allow riders under sixteen.
a) won't ride c) wouldn't ride
b) shan't ride d) doesn't ride
6. A beautiful bridge ... in our city. It will be finished next year.
a) builds c) is being built
b) is built d) has been built
7. It has been raining for two hours. I hope it ... raining soon.
a) stops c) would stop
b) shall stop d) stop
8. Television has many advantages. It keeps us informed about the latest news, and also ... entertainment at home.
a) provide c) is provided
b) provides d) provided
9. On the other hand television ... for the violent behaviour of some young people, and for encouraging children to sit indoors, instead of doing sports.
a) blames c) is blamed
b) blamed d) would blame
10. Some millionaires have lots of money and ... what to do with it.
a) don't know c) won't know
b) didn't d) knows

Типовое задание по написанию и анализу письма

Заполните пропуски и завершите предложения, подставив необходимые по смыслу и подходящие грамматически слова и выражения. Не менее двух описаний в каждом пропуске.

Job Transfer Request E-mail Example
Subject: Application for Job Title
Dear Sir / Madam (HR),
I was very interested when I saw the posting for the position of CAO. I would like to respectfully ……. my resume for your consideration.

I believe that my experience here at ABC Company makes me an excellent candidate for the position. You will find me to be

……..……..,
……
…
The skills I have gained in these positions over the years, are …….…….
……
……..
I am able to
……
…….
…..

I …….. growing in my professional career here.

Thank you for your …….. and consideration for this position. I look forward to ……...
Sincerely,
……

Тема 2 Образ жизни современного делового человека

Типовые оценочные материалы по теме 2

Вопросы к собеседованию:

1. What is your favourite part of a day? Why? (Какая ваша любимая часть дня и почему?)
2. Have you ever dreamt of living in the country? Why? (Вы когда-нибудь мечтали о жизни за городом и почему?)
3. What city apart Chelyabinsk would you like to live in and why? (В каком городе кроме Челябинска вы бы хотели жить и почему?)
4. Which is your favourite way of travelling and why? (Какой ваш любимый способ путешествия и почему?)
5. What do you do to stay healthy? (Что вы делаете, что бы быть здоровым?)
6. Who do you think is responsible for your health? (Кто, как вы считаете, ответственен за ваше здоровье?)
7. Is it possible to have a healthy lifestyle in modern world? (Возможно вести здоровый образ жизни в современном мире?)
8. Do you think diets are useful or not? (Как вы считаете, диеты полезны или нет?)
9. Is physical activity an important part of a healthy lifestyle? (Физическая активность является важной частью здорового образа жизни?)
10. What is an important part of a healthy lifestyle? (Что является важной частью здорового образа жизни?)

Типовые тестовые задания:

1. When you ... older, you'll change your mind about this.
a) will grow c) have grown
b) grow d) grew
2. By the time the police get there, the burglars ... .
a) vanish c) will have vanished
b) will vanish d) vanished
3. As soon as the taxi arrives, I ... you know.
a) let c) had let
b) have let d) will let
4. My friend has been writing to me for years already, but he never ... a photo.
a) sends c) will send

b) has sent d) sent
5. Why are you busy packing? - My train ... in two hours, so we'll leave the house in an hour.
a) is leaving c) leaves
b) will be leaving d) left
6. When was this building finished? - They say it ... by the end of last year.
a) had been finished c) will be finished
b) was finished d) finishes
7. I thought that I ... my key and was very glad when I found it.
a) lose c) had lost
b) lost d) was losing
8. What's the matter? You look upset. Last week I lost my scarf and now I just ... my gloves.
a) lost c) had lost
b) have lost d) lose
9.1 ... for this bank for five years already but I have decided to change my job.
a) am working c) have been working
b) has worked d) worked
10. Martin said that he ... the tickets the next day.
a) bought c) will buy
b) had bought d) would buy

Типовое задание по написанию и анализу письма
Заполните пропуски и завершите предложения, подставив необходимые по смыслу и подходящие грамматически слова и выражения. Не менее двух описаний в каждом пропуске.

Job Transfer Request E-mail Example
Subject: Application for Job Title
Dear Sir / Madam (HR),
I was very interested when I saw the posting for the position of CAO. I would like to respectfully ……. my resume for your consideration.

I believe that my experience here at ABC Company makes me an excellent candidate for the position. You will find me to be

…….……..,
……
…
The skills I have gained in these positions over the years, are …….…….
……
……..
I am able to
……
…….
…..

I …….. growing in my professional career here.

Thank you for your …….. and consideration for this position. I look forward to ……...
Sincerely, ……...

Тема 3 Основы деловой письменной коммуникации

Типовые оценочные материалы по теме 3

Типовое задание по написанию и анализу письма

Заполните пропуски и завершите предложения, подставив необходимые по смыслу и подходящие грамматически слова и выражения. Не менее двух описаний в каждом пропуске.

Job Transfer Request E-mail Example

Subject: Application for Job Title

Dear Sir / Madam (HR),

I was very interested when I saw the posting for the position of CAO. I would like to respectfully ……. my resume for your consideration.

I believe that my experience here at ABC Company makes me an excellent candidate for the position. You will find me to be

……..……..,
……
…
The skills I have gained in these positions over the years, are …….…….
……
……..
I am able to
……
…….
…..

I …….. growing in my professional career here.

Thank you for your …….. and consideration for this position. I look forward to ……...
Sincerely, ……...

Типовые тестовые задания:

1. There are a lot of flowers in the fields, …?
a) aren't they
b) are they
c) aren't there
d) aren't flowers
2. He hasn't brought … cake to the party.
a) no
b) nothing
c) some
d) any
3. He always … his friends at week-ends.
a) to visit
b) have visited
c) is visiting
d) visits
4. She … two cups of coffee so far.
a) drank
b) has drunk
c) is drinking
d) drink
5. What teacher … your parents to school?
a) called
b) call
c) did call
d) are calling
6. When … you … a letter from her.
a) did … received
b) does … receive
c) have … received
d) did … receive
7. All the children have to stay at school after classes, …?
a) haven't they
b) do they
c) don't they
d) don't the children
8. There are … museums in villages, are there?

a) one b) no
c) some d) the
9. … parents seldom come to school.
a) Every b) A c) Her d) Him
10. Who … you the book you need?
a) have brought b) did bring
c) bring d) brought

Тема 4 Культурологические особенности стран изучаемого языка, как объект деловой коммуникации

Типовые оценочные материалы по теме 4

Вопросы к собеседованию:

1. What do you know about the history of the UK? – Что вы знаете об истории Соединенного Королевства?
2. What do you know about the history of the USA? – Что вы знаете об истории США?
3. What great Americans do you know? – Назовите выдающихся американцев?
4. Who discovered America? – Кто открыл Америку?
5. Who was the first king of England? – Кто был первым королём Англии?
6. What great Englishmen do you know? – Назовите выдающихся англичан?
7. Name some famous English kings and queens? – Назовите знаменитых королей и королев Великобритании?
8. What countries is the UK made up of? – Из каких стран состоит Соединенное Королевство?
9. What English-speaking countries do you know? – Назовите страны, в которых говорят на английском языке?
10. Have you ever been to any English-speaking countries? – Вы когда-нибудь посещали страны, в которых говорят на английском языке?

Типовые тестовые задания:

1. My brother seldom … bread for lunch.
a) hasn't b) have
c) have got d) has
2. They … not once since school.
a) haven't met b) have met
c) met d) not met
3. Nobody … him about the meeting.
a) told b) tell
c) have told d) didn't tell
4. If you … learn the text by heart you will not be able to get a good mark.
a) can't b) does c) will d) can
5. Never before … his parents … him for his behaviour.
a) – … scolded b) haven't … scolded
c) have … scolded d) didn't … scold
6. Our teacher hasn't brought our tests, …?
a) has he b) hasn't he
c) does he d) doesn't he
7. They haven't read the article … .
a) yesterday b) yet c) the day before d) now
8. All my friends … in the same street.

a) live
b) lives
c) was living
d) will be live
9. Do you … spending summers at the sea-coast?
a) want
b) fancy
c) eager
d) let
10. There are no sights in our city, … ?
a) aren't there
b) are they
c) are there
d) aren't they

Типовое задание по написанию и анализу письма
Заполните пропуски и завершите предложения, подставив необходимые по смыслу и подходящие грамматически слова и выражения. Не менее двух описаний в каждом пропуске.

Job Transfer Request E-mail Example
Subject: Application for Job Title
Dear Sir / Madam (HR),
I was very interested when I saw the posting for the position of CAO. I would like to respectfully ……. my resume for your consideration.

I believe that my experience here at ABC Company makes me an excellent candidate for the position. You will find me to be

……..……..,
……
…
The skills I have gained in these positions over the years, are …….…….
……
……..
I am able to
……
…….

I …….. growing in my professional career here.

Thank you for your …….. and consideration for this position. I look forward to ……...
Sincerely, ……...

Шкала оценивания

№	Формы контроля	Критерии оценки	Показатели и шкала оценивания (кол-во баллов)
1.	Собеседование	Объем и полнота изложения Грамматика Лексика Фонетика Коммуникативное взаимодействие	**5 баллов -** Регламент ответа соблюдён полностью (3 мин.) Высказывание соответствует теме. Допускается минимальное количество незначительных ошибок в рамках допустимой нормы (1-2). Использует профессиональную лексику необходимую для осуществления деловой коммуникации. Речь звучит в естественном темпе, нет грубых фонетических ошибок, интонационный рисунок соблюдён. Адекватно реагирует на реплики собеседника. Проявляет речевую инициативу для решения поставленных задач деловой коммуникации по профилю подготовки. **4 балла -** Регламент ответа соблюдён частично –

			не уложился в обозначенное время. Высказывание соответствует теме частично. Имеет место процент ошибок (3-4), которые в некоторой степени влияют на восприятие речи отвечающего, но не нарушают деловой коммуникации. Лексические ошибки незначительно влияют на осуществление деловой коммуникации. Речь иногда неоправданно паузирована, допускаются отдельные фонетические ошибки. Общая интонация обусловлена влиянием родного языка. **3 балла -** Незначительный объем высказывания, которое не в полной мере соответствует теме. Студент делает большое количество грубых грамматических, лексических ошибок. Демонстрирует слабое соответствие вокабуляра, что препятствует ведению деловой коммуникации. Делает большое количество фонетических ошибок. Коммуникация существенно затруднена. Студент не проявляет речевой инициативы. **2 балла -** Студент не может изложить свои мысли по затронутой проблеме; испытывает большие трудности в использовании языковых средств; при построении выказывании допускает серьезные ошибки в стандартных конструкциях, влияющие на ведение деловой коммуникации, словарный запас существенно ограничен. Коммуникативное взаимодействие в рамках профессиональной сферы невозможно.
2.	Написание и анализ писем	Организация текста Грамматика Лексика Коммуникативное взаимодействие	**5 баллов –** При написании письма использованы правильно средства логической связи; текст, верно разделён на абзацы; структурное оформление текста соответствует нормам, принятым в стране изучаемого языка. Студент использует грамматические структуры необходимые для осуществления деловой коммуникации. Допускаются 1-2 негрубые ошибки. Адекватно использует профессиональную лексику необходимую для осуществления деловой коммуникации. Стилевое оформление деловой письменной речи выбрано правильно. Орфографические ошибки отсутствуют. Текст разделен на предложения с правильным пунктуационным оформлением. **4 балла** - При написании письма в достаточной мере использованы средства логической связи, но имеются отдельные нарушения принятых норм оформления личного и делового письма. Студент в достаточной мере использует грамматические структуры необходимые для осуществления деловой коммуникации. Допускаются не более 4 ошибок. Адекватно использует профессиональную лексику необходимую для осуществления деловой коммуникации, однако встречаются отдельные неточности в употреблении слов. Стилевое оформление деловой письменной речи выбрано достаточно правильно. Орфографические ошибки практически отсутствуют. **3 балла –** Имеются ошибки в использовании средств логической связи при написании личное и делового письма. Ошибки затрудняют

			понимание текста (6-7). Использует не оправдано ограниченный запас профессиональной лексики необходимой для осуществления деловой коммуникации. Стилевое оформление деловой письменной речи выбрано не достаточно правильно. Имеется ряд орфографических ошибок (не более 6). **2 балла -** Студент не может изложить свои мысли в написании личного и делового письма; испытывает большие трудности в использовании языковых средств для написания личного и/ или делового письма; при построении предложений допускает серьезные ошибки в стандартных конструкциях, влияющие на понимание общего смысла высказывания; владеет ограниченным объемом словарного запаса для общения на пройденные темы; не может употреблять базовую лексику; допускает ошибки, влияющие на понимание. Правила орфографии не соблюдаются. Коммуникативное взаимодействие в рамках профессиональной сферы невозможно.
3.	Тесты: письменные и/или компьютерные	Правильность ответа	Правильный ответ – 1 балл Неправильный ответ, ответ с ошибкой – 0 баллов. **5 баллов** – минимальное количество правильных ответов 7. **4 балла** – минимальное количество правильных ответов 6. **3 балла** – минимальное количество правильных ответов 5. **2 балла** –количество правильных ответов менее 5. Максимальное количество вопросов в тесте - 10

Требования к выполнению контрольной работы для заочной формы обучения:

Студенты выполняют контрольную работу в соответствии с разработанной тематикой и основными требованиями к выполнению и оформлению контрольных работ. Результаты проверки контрольной работы объявляются на консультации. Невыполнение контрольной работы или неумение дать правильные ответы на вопросы преподавателя в ходе собеседования ведут к повторному прохождению через эту форму промежуточного контроля.

Выполнение контрольных заданий и оформление контрольных работ

Контрольные задания выполняются в печатном варианте или письменно. На титульном листе указывается фамилия студента, номер группы, номер контрольной работы и фамилия преподавателя, у которого занимается студент. Электронную версию контрольной работы можно найти на сайте ЧФ РАНХиГС в разделе " Дистанционное обучение"

В конце работы должна быть поставлена подпись студента и дата выполнения задания.

Контрольные задания должны быть выполнены в той последовательности, в которой они даны.

Выполненную контрольную работу необходимо сдать преподавателю для проверки и рецензирования в установленные сроки.

Если контрольная работа выполнена без соблюдения изложенных выше требований, она возвращается студенту без проверки.

Выполнение работы над ошибками

При получении проверенной контрольной работы необходимо проанализировать отмеченные ошибки и еще раз проработать учебный

материал. Все задания, в которых были сделаны ошибки или допущены неточности, следует еще раз выполнить в конце данной контрольной работы. Контрольные работы являются учебными документами, которые необходимо сохранять. Во время зачета учитываются результаты выполнения контрольной работы.

4.3. Оценочные средства для промежуточной аттестации

4.3.1. Формируемые компетенции

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование освоения компетенции
УК ОС-4	способность осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном (ых) и иностранном(ых) языке(ах)	УК ОС-4.1	Способность позиционировать себя перед коллективом, презентовать собственные результаты: идеи/ точку зрения/ на иностранном языке
		УК ОС-4.2	Способность провести деловую встречу (переговоры) и вести деловую переписку и выбрать адекватную форму делового письма контрагента на иностранном языке.

4.3.2 Типовые оценочные средства для промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация студентов проводится в форме зачета и экзамена:

1. Зачет проходит в форме собеседования.

Инструкция к зачету

Беседа с преподавателем по обозначенной теме (3-5 мин), строится на вопросах преподавателя по рассматриваемой теме. Преподаватель в праве задать часть вопросов – в зависимости от полноты ответа и особенности речи отвечающего.

Студент имеет право задавать уточняющие вопросы, облегчающие понимание запрашиваемой информации.

Типовые вопросы к зачету (1 семестр) для очной формы обучения:

1. What can you say about yourself? (расскажите о себе)
2. What hobbies do you have? (какие у вас хобби?)
3. What greeting remarks for your boss and for youe colleague do you know? (Как вы можете приветствовать своего начальника и своего коллегу?)
4. What can you do during free time with your colleagues? (как вы можете проводить свободное время со своими коллегами?)
5. How often do you meet your friends? (как часто вы встречаетесь со своими друзьями?)
6. What can you say about city life and country life in general? (ЧТО вы можете сказать в общем о жизни в городе и жизни за городом?)
7. Do you know any merits of city life? (ВЫ знаете какие-нибудь преимущества жизни в городе?)

8. Can you name any disadvantages of city life? (ВЫ можете назвать недостатки жизни в городе?)

Типовые вопросы к зачету (1 семестр) для заочной формы обучения:

1. What is the main religion in Britain? - Какая религия является основной в Великобритании?
2. What is the main religion in the USA? – какая религия является основной в США?
3. What religious holidays do you know? – Какие религиозные праздники вы знаете?
4. Do you know anything about mobbing? – Что вы знаете о таком явлении как моббинг?
5. What are the reasons for mobbing? – Каковы причины моббинга?
6. Have you ever been mobbed? – Вы когда-нибудь подвергались моббингу?
7. Have you ever mob other people? – Вы когда-нибудь принимали участи в моббинге других людей?
8. Is mobbing good or bad thing? – Моббинг – это хорошо или плохо?

Шкала оценивания на зачете

Критерии оценки	Баллы в БРС	Оценка
Регламент ответа соблюдён полностью (5 мин.) Высказывание соответствует теме. Допускается минимальное количество незначительных ошибок в рамках допустимой нормы (1-2). Использует профессиональную лексику необходимую для осуществления деловой коммуникации. Речь звучит в естественном темпе, нет грубых фонетических ошибок, интонационный рисунок соблюдён. Адекватно реагирует на реплики собеседника. Проявляет речевую инициативу для решения поставленных задач деловой коммуникации по профилю подготовки.	76-100	5, «отлично»/ зачтено
Регламент ответа соблюдён частично – не уложился в обозначенное время. Высказывание соответствует теме частично. Имеет место процент ошибок (3-4), которые в некоторой степени влияют на восприятие речи отвечающего, но не нарушают деловой коммуникации. Лексические ошибки незначительно влияют на осуществление деловой коммуникации. Речь иногда неоправданно паузирована, допускаются отдельные фонетические ошибки. Общая интонация обусловлена влиянием родного языка.	66-75	4, «хорошо» / зачтено
Незначительный объем высказывания, которое не в полной мере соответствует теме. Студент делает большое количество грубых грамматических, лексических ошибок. Демонстрирует слабое соответствие вокабуляра, что препятствует ведению деловой коммуникации. Делает большое количество фонетических ошибок. Коммуникация существенно затруднена. Студент не проявляет речевой инициативы.	50-65	3, «удовлетворит» / зачтено
Студент не может изложить свои мысли по затронутой проблеме; испытывает большие трудности в использовании языковых средств; при построении выказывании допускает серьезные ошибки в стандартных конструкциях, влияющие на ведение деловой коммуникации, словарный запас существенно ограничен. Коммуникативное взаимодействие в рамках профессиональной сферы невозможно.	Менее 50	2, «неудовлетворит.»/ не зачтено

2. Экзамен проходит в форме собеседования, решения коммуникативных ситуаций и написания письма.

Инструкция к экзамену

Экзамен проходит в три этапа:

Этап 1. Беседа с экзаменатором по обозначенной теме (5 мин)

Этап 2. Коммуникативная ситуация по заявленной теме (3 мин)

Этап 3. Задание по написанию и анализу письма

Этап 1. Беседа с экзаменатором по обозначенной теме (5 мин), строится на вопросах экзаменатора по рассматриваемой теме. Экзаменатор в праве задать часть вопросов – в зависимости от полноты ответа и особенности речи отвечающего.

Экзаменуемый имеет право задавать уточняющие вопросы, облегчающие понимание запрашиваемой информации.

Типовые вопросы для очной формы обучения:

1. What types of business letters do you know? Какие виды деловых писем вы знаете?
2. What is an inquiry letter? Что такое письмо-запрос?
3. What is a “thank you” letter? Что такое благодарственное письмо?
4. What is culture? Что такое культура?
5. Can you name any famous museums and monuments? Вы можете назвать известные музеи и памятники?
6. What stereotypes about foreign countries do you know? Какие стереотипы о зарубежных странах вы знаете?
7. What are the foreigners’ stereotypes about our country? Какие стереотипы у иностранцев о нашей стране?
8. What do you know about UNESCO? Что вы знаете о ЮНЕСКО?
9. What role does Higher Education play for the future career? Какова роль высшего образования для карьеры?
10. What are the levels of Higher education in Russia? Назовите уровни высшего образования в РФ.
11. What are the levels of Higher education in foreign countries? Назовите уровни высшего образования за рубежом.
12. In what is the importance of the chosen profession? В чём значимость выбранной профессии?
13. What prominent representatives of your profession do you know? Каких выдающихся представителей своей профессии вы знаете?
14. What must you know while job-hunting? Что вы должны знать, когда ищете работу?
15. What is dress-code? Что такое дресс-код.
16. What is the easiest way of producing a favourable impression on your possible employer? Как легче всего произвести благоприятное впечатление на потенциального работодателя?
17. How do you make efficient use of time? как вы эффективно используете своё время?
18. What are several traditional ways of looking for a job? какие традиционные способы поиска работы вы знаете?
19. What is CV and what for may you need it? Что такое CV и зачем оно вам может понадобиться?

Типовые вопросы для заочной формы обучения:

1. What types of business letters do you know? Какие виды деловых писем вы знаете?
2. What is an inquiry letter? Что такое письмо-запрос?
3. What is a “thank you” letter? Что такое благодарственное письмо?
4. What is culture? Что такое культура?
5. Can you name any famous museums and monuments? Вы можете назвать известные музеи и памятники?

6. What stereotypes about foreign countries do you know? Какие стереотипы о зарубежных странах вы знаете?
7. What are the foreigners' stereotypes about our country? Какие стереотипы у иностранцев о нашей стране?
8. What do you know about UNESCO? Что вы знаете о ЮНЕСКО?
9. What role does Higher Education play for the future career? Какова роль высшего образования для карьеры?
10. What are the levels of Higher education in Russia? Назовите уровни высшего образования в РФ.
11. What professions are considered the most wide-spread in the modern world? Какие профессии считаются максимально распространёнными в современном мире?
12. What educational establishment do you need to enter to get the chosen profession? Какой вуз вам необходимо поступить, чтобы получить выбранную профессию?
13. How can people find a new position? Как люди могут найти должность?
14. Is the problem of unemployment urgent nowadays? If so then in what countries? Является ли проблема безработицы актуальной в наши дни?
15. What must you know while job-hunting? Что вы должны знать, когда ищете работу?
16. What is dress-code? Что такое дресс-код.
17. What is the easiest way of producing a favourable impression on your possible employer? Как легче всего произвести благоприятное впечатление на потенциального работодателя?
18. How do you make efficient use of time? как вы эффективно используете своё время?
19. What are several traditional ways of looking for a job? какие традиционные способы поиска работы вы знаете?
20. What is CV and what for may you need it? Что такое CV и зачем оно вам может понадобиться?
21. What advice would you give to an applicant? какие советы вы можете дать человеку, ищущему работу?
22. What's your opinion of flexible working hours? что вы думаете про гибкий график работы?
23. Do you think you've got enough training for the position? как вы думаете, у вас достаточный уровень подготовки для профессии?
24. How do you feel about your future prospects in the chosen profession? какие у вас перспективы в вашей профессии?

Этап 2. Коммуникативная ситуация по заявленной теме (3 мин), представляет собой языковое оформление проблемной ситуации. Развитие коммуникативной ситуации средствами языка предполагает формулировку экзаменуемым вопросов, предлагаемых в задании. Данные вопросы задаются в любом порядке. После вопроса экзаменуемый выдерживает паузу, во время которой собеседник отвечает на поставленный вопрос. Экзаменуемый должен отреагировать на ответ, соблюдая правила речевого этикета.

Типовые коммуникативные ситуации для очной и заочной форм обучения:

Ситуация 1. Imagine your first day at the office where you meet your colleagues and boss. Start your converstaion with them minding basic rules of formal and informal styles and be ready to get the information from them about:

- their name;
- position in the company;
- activities in the spare time;
- their hobbies and attitude to some political parties and religion.

Ситуация 1. Представьте свой первый день в офисе ,где вы встретили своих коллег и боса. Начните свой рассказ с них,соблюдая основные правила формальный и неформальных стилей, и будьте готовы получить от них информацию о:

- их имена;

- должность в компании;
- что они делают в свободное время;
- их хобби и отношение к политическим партиям и религии.

Этап 3. Написание и анализ письма

Типовые задания для очной и заочной форм обучения

Write a letter to Steve. In your letter – tell him about the kind of books you and your relatives like to read . Observe all the rules off letter writing.

Образец делового письма

Subject: Application for Job Title

Dear Sir / Madam (HR),

I was very interested when I saw the posting for the position of CAO. I would like to respectfully submit my resume for your consideration.

I believe that my experience here at ABC Company makes me an excellent candidate for the position. You will find me to be well-spoken, energetic, confident, and personable, the type of person on whom your customers will rely. The skills I have gained in these positions over the years, are analytical ability, strong computer skills, Extensive knowledge of accounting policy.

I am able to:

- provide strong leadership and direction;
- work in a team environment as well as work independently
- communicate ideas effectively in person and in writing
- deal effectively with high pressure and challenging situations.

I look forward to growing in my professional career here.

Thank you for your time and consideration for this position. I look forward to hearing from you.

Sincerely,
Firstname Lastname
Title
Email
Phone

Образец личного письма

Dear Steve,

Thank you for your recent letter. I'm awfully sorry for not writing to you earlier, I had so many tasks at school that I had very little free time.

You've written that you are also busy doing a project at school. I've always thought it might be interesting to know about reading habits of people all over the world.

You ask what books my family and I like reading. In general, Russian people are a reading nation and so we are. To be honest, I'm not reading much this year as I'm preparing for the final exams, but mostly I choose fantasy books. My mother enjoys reading detective stories while my father prefers historic literature.

I'm so glad for your sister. Pass my congratulations to her, please. Is her husband British? What does he do? Where do they live?

Write back soon.

Best wishes,

Boris

Шкала оценивания на экзамене (собеседование)

Критерии оценки	Баллы в БРС	Оценка
Регламент ответа соблюдён полностью (5 мин.) Высказывание соответствует теме. Допускается минимальное количество незначительных ошибок в рамках допустимой нормы (1-2). Использует профессиональную лексику необходимую для осуществления деловой коммуникации. Речь звучит в естественном темпе, нет грубых фонетических ошибок, интонационный рисунок соблюдён. Адекватно реагирует на реплики собеседника. Проявляет речевую инициативу для решения поставленных задач деловой коммуникации по профилю подготовки.	76-100	5, «отлично»/ зачтено
Регламент ответа соблюдён частично – не уложился в обозначенное время. Высказывание соответствует теме частично. Имеет место процент ошибок (3-4), которые в некоторой степени влияют на восприятие речи отвечающего, но не нарушают деловой коммуникации. Лексические ошибки незначительно влияют на осуществление деловой коммуникации. Речь иногда неоправданно паузирована, допускаются отдельные фонетические ошибки. Общая интонация обусловлена влиянием родного языка.	66-75	4, «хорошо» / зачтено
Незначительный объем высказывания, которое не в полной мере соответствует теме. Студент делает большое количество грубых грамматических, лексических ошибок. Демонстрирует слабое соответствие вокабуляра, что препятствует ведению деловой коммуникации. Делает большое количество фонетических ошибок. Коммуникация существенно затруднена. Студент не проявляет речевой инициативы.	50-65	3, «удовлетворит» / зачтено
Студент не может изложить свои мысли по затронутой проблеме; испытывает большие трудности в использовании языковых средств; при построении выказывании допускает серьезные ошибки в стандартных конструкциях, влияющие на ведение деловой коммуникации, словарный запас существенно ограничен. Коммуникативное взаимодействие в рамках профессиональной сферы невозможно.	Менее 50	2, «неудовлетворит.»/ не зачтено

Шкала оценивания на экзамене (коммуникативные ситуации)

Критерии оценки	Баллы в БРС	Оценка
Регламент ответа соблюдён полностью (3 мин.) Высказывание соответствует предложенной коммуникативной ситуации Допускается минимальное количество незначительных ошибок в рамках допустимой нормы (1-2). Использует профессиональную лексику необходимую для осуществления деловой коммуникации. Речь звучит в естественном темпе, нет грубых фонетических ошибок, интонационный рисунок соблюдён. Адекватно реагирует на реплики собеседника. Проявляет речевую инициативу для решения поставленных задач деловой коммуникации по профилю подготовки.	76-100	5, «отлично»/ зачтено
Регламент ответа соблюдён частично – не уложился в обозначенное время. Высказывание соответствует предложенной коммуникативной ситуации частично. Имеет место процент ошибок (3-4), которые в некоторой степени влияют на восприятие речи отвечающего, но не нарушают деловой коммуникации. Лексические ошибки незначительно влияют на осуществление деловой коммуникации. Речь иногда неоправданно паузирована, допускаются отдельные фонетические ошибки. Общая интонация обусловлена влиянием родного языка.	66-75	4, «хорошо» / зачтено
Незначительный объем высказывания, которое не в полной мере соответствует предложенной коммуникативной ситуации. Студент делает большое количество грубых грамматических, лексических ошибок. Демонстрирует слабое соответствие вокабуляра, что препятствует ведению	50-65	3, «удовлетворит» / зачтено

деловой коммуникации. Делает большое количество фонетических ошибок. Коммуникация существенно затруднена. Студент не проявляет речевой инициативы.		
Студент не может изложить свои мысли по предложенной коммуникативной ситуации; испытывает большие трудности в использовании языковых средств; при построении выказывании допускает серьезные ошибки в стандартных конструкциях, влияющие на ведение деловой коммуникации, словарный запас существенно ограничен. Коммуникативное взаимодействие в рамках профессиональной сферы невозможно.	Менее 50	2, «неудовлетворит.»/ не зачтено

Шкала оценивания на экзамене (написание и анализ письма)

Критерии оценки	Баллы в БРС	Оценка
При написании письма использованы правильно средства логической связи; текст, верно разделён на абзацы; структурное оформление текста соответствует нормам, принятым в стране изучаемого языка. Студент использует грамматические структуры необходимые для осуществления деловой коммуникации. Допускаются 1-2 негрубые ошибки. Адекватно использует профессиональную лексику необходимую для осуществления деловой коммуникации. Стилевое оформление деловой письменной речи выбрано правильно. Орфографические ошибки отсутствуют. Текст разделен на предложения с правильным пунктуационным оформлением.	76-100	5, «отлично»/ зачтено
При написании письма в достаточной мере использованы средства логической связи, но имеются отдельные нарушения принятых норм оформления личного и делового письма. Студент в достаточной мере использует грамматические структуры необходимые для осуществления деловой коммуникации. Допускаются не более 4 ошибок. Адекватно использует профессиональную лексику необходимую для осуществления деловой коммуникации, однако встречаются отдельные неточности в употреблении слов. Стилевое оформление деловой письменной речи выбрано достаточно правильно. Орфографические ошибки практически отсутствуют.	66-75	4, «хорошо» / зачтено
Имеются ошибки в использовании средств логической связи при написании личное и делового письма. Ошибки затрудняют понимание текста (6-7). Использует не оправдано ограниченный запас профессиональной лексики необходимой для осуществления деловой коммуникации. Стилевое оформление деловой письменной речи выбрано не достаточно правильно. Имеется ряд орфографических ошибок (не более 6).	50-65	3, «удовлетворит» / зачтено
Студент не может изложить свои мысли в написании личного и делового письма; испытывает большие трудности в использовании языковых средств для написания личного и/ или делового письма; при построении предложений допускает серьезные ошибки в стандартных конструкциях, влияющие на понимание общего смысла высказывания; владеет ограниченным объемом словарного запаса для общения на пройденные темы; не может употреблять базовую лексику; допускает ошибки, влияющие на понимание. Правила орфографии не соблюдаются. Коммуникативное взаимодействие в рамках профессиональной сферы невозможно	Менее 50	2, «неудовлетворит.»/ не зачтено

По результатам трех этапов экзамена, экзаменатор выводит средний балл по слеующей формуле:

$$Р = \frac{A+B+C}{3},$$

где
А – результаты первого этапа;
В – результаты второго этапа;
С – результаты третьего этапа.

5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины
Для очной формы обучения

Тема 1. Самопрезентация и установление деловых контактов
Вопросы для самостоятельной подготовки:
1. Проблемы моббинга на рабочем месте
Литература
1. Попов Е.Б. Иностранный язык для делового общения. Английский язык [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Попов Е.Б.- Электрон. текстовые данные.- Саратов: Вузовское образование, 2017.- 72 c.- Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/16673.html - **ЭБС «IPRbooks»** (Раздел 5).
2. Бессонова Е.В. Professional English in Use [Электронный ресурс]: учебно-практическое пособие/ Бессонова Е.В., Раковская Е.А.— Электрон. текстовые данные.— М.: Московский государственный строительный университет, ЭБС АСВ, 2016.— 64 c.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/62611.html.— ЭБС «IPRbooks».

Тема 2. Образ жизни современного делового человека
Вопросы для самостоятельной подготовки:
1. Тайм-менеджмент
Литература
1. Бессонова Е.В. Professional English in Use [Электронный ресурс]: учебно-практическое пособие/ Бессонова Е.В., Раковская Е.А.— Электрон. текстовые данные.— М.: Московский государственный строительный университет, ЭБС АСВ, 2016.— 64 c.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/62611.html.— ЭБС «IPRbooks».
2. Агабекян И.П. Деловой английский//English for Business: учебное пособие для вузов. - 8-е изд., стер. - Ростов н/Д.: Феникс, 2017. - 318 с. - (Высшее образование) (Раздел 6)

Тема 3 Основы деловой письменной коммуникации
Вопросы для самостоятельной подготовки:
1. Особенности электронной письменной коммуникации
Литература.
1. Бессонова Е.В. Professional English in Use [Электронный ресурс]: учебно-практическое пособие/ Бессонова Е.В., Раковская Е.А.— Электрон. текстовые данные.— М.: Московский государственный строительный университет, ЭБС АСВ, 2016.— 64 c.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/62611.html.— ЭБС «IPRbooks».
2. English grammar [Электронный ресурс]: учебное пособие по грамматике английского языка для студентов неязыковых специальностей/ Ю.А. Иванова [и др.].- Электрон. текстовые данные. - Саратов: Вузовское образование, 2015. - 213 c. - Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/27158 . - **ЭБС «IPRbooks».**

Тема 4. Культурологические особенности стран изучаемого языка, как объект деловой коммуникации
Вопросы для самостоятельной подготовки:
1. Выдающиеся памятники материальной и нематериальной культуры в различных странах мира

Литература

1. Шевелева С.А. Деловой английский [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Шевелева С.А. - Электрон. текстовые данные.- М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2019.- 382 с.- Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/10496 - **ЭБС «IPRbooks»** (Раздел 5)

2. Алаева О.В. English for Art Historians [Электронный ресурс]: учебное пособие для студентов, обучающихся по специальностям культуры и искусства (050000)/ Алаева О.В.— Электрон. текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2015.— 239 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/52037.html.— ЭБС «IPRbooks».

Для заочной формы обучения

Тема 1. Самопрезентация и установление деловых контактов

Вопросы для самостоятельной подготовки:

1. Проблемы моббинга на рабочем месте

Литература

1. Попов Е.Б. Иностранный язык для делового общения. Английский язык [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Попов Е.Б.- Электрон. текстовые данные.- Саратов: Вузовское образование, 2017.- 72 с.- Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/16673.html - **ЭБС «IPRbooks»** (Раздел 5).

2. Бессонова Е.В. Professional English in Use [Электронный ресурс]: учебно-практическое пособие/ Бессонова Е.В., Раковская Е.А.— Электрон. текстовые данные.— М.: Московский государственный строительный университет, ЭБС АСВ, 2016.— 64 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/62611.html.— ЭБС «IPRbooks».

Тема 2. Образ жизни современного делового человека

Вопросы для самостоятельной подготовки:

1. Тайм-менеджмент

Литература

1. Бессонова Е.В. Professional English in Use [Электронный ресурс]: учебно-практическое пособие/ Бессонова Е.В., Раковская Е.А.— Электрон. текстовые данные.— М.: Московский государственный строительный университет, ЭБС АСВ, 2016.— 64 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/62611.html.— ЭБС «IPRbooks».

2. Агабекян И.П. Деловой английский//English for Business: учебное пособие для вузов. - 8-е изд., стер. - Ростов н/Д.: Феникс, 2016. - 318 с. - (Высшее образование) (Раздел 6)

Тема 3 Основы деловой письменной коммуникации

Вопросы для самостоятельной подготовки:

1. Особенности электронной письменной коммуникации

Литература.

1. Бессонова Е.В. Professional English in Use [Электронный ресурс]: учебно-практическое пособие/ Бессонова Е.В., Раковская Е.А.— Электрон. текстовые данные.— М.: Московский государственный строительный университет, ЭБС АСВ, 2016.— 64 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/62611.html.— ЭБС «IPRbooks».

2. English grammar [Электронный ресурс]: учебное пособие по грамматике английского языка для студентов неязыковых специальностей/ Ю.А. Иванова [и др.].- Электрон. текстовые данные. - Саратов: Вузовское образование, 2015. - 213 с. - Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/27158 . - **ЭБС «IPRbooks».**

Тема 4. Культурологические особенности стран изучаемого языка, как объект деловой коммуникации

Вопросы для самостоятельной подготовки:

1. Выдающиеся памятники материальной и нематериальной культуры в различных странах мира

Литература

1. Шевелева С.А. Деловой английский [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Шевелева С.А. - Электрон. текстовые данные.- М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2017.- 382 с.- Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/10496 - **ЭБС «IPRbooks»** (Раздел 5)

2. Алаева О.В. English for Art Historians [Электронный ресурс]: учебное пособие для студентов, обучающихся по специальностям культуры и искусства (050000)/ Алаева О.В.— Электрон. текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2015.— 239 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/52037.html.— ЭБС «IPRbooks».

6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», включая перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

6.1. Основная литература

1. Агабекян И.П. Английский для менеджеров: учебное пособие для вузов. - 12-е изд. - Ростов н/Д.: Феникс, 2018. - 414 с. - (Высшее образование).

2. Бессонова Е.В. Professional English in Use [Электронный ресурс]: учебно-практическое пособие/ Бессонова Е.В., Раковская Е.А.— Электрон. текстовые данные.— М.: Московский государственный строительный университет, ЭБС АСВ, 2016.— 64 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/62611.html.— ЭБС «IPRbooks».

3. Христофорова Г.А. Business English [Электронный ресурс]: методические рекомендации/ Христофорова Г.А., Гончаренко Е.С.— Электрон. текстовые данные.— М.: Московская государственная академия водного транспорта, 2016.— 73 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/65654.html.— ЭБС «IPRbooks».

4. Алаева О.В. English for Art Historians [Электронный ресурс]: учебное пособие для студентов, обучающихся по специальностям культуры и искусства (050000)/ Алаева О.В.— Электрон. текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2015.— 239 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/52037.html.— ЭБС «IPRbooks».

6.2. Дополнительная литература

1. Попов Е.Б. Иностранный язык для делового общения. Английский язык [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Попов Е.Б.- Электрон. текстовые данные.- Саратов: Вузовское образование, 2019.- 72 с.- Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/16673.html - **ЭБС «IPRbooks»**

2. Шевелева С.А. Деловой английский [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Шевелева С.А. - Электрон. текстовые данные.- М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2018.- 382 с.- Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/10496 - **ЭБС «IPRbooks»**

3. English grammar [Электронный ресурс]: учебное пособие по грамматике английского языка для студентов неязыковых специальностей/ Ю.А. Иванова [и др.].- Электрон. текстовые данные. - Саратов: Вузовское образование, 2015. - 213 с. - Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/27158 . - **ЭБС «IPRbooks».**

6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы

1. Межова М.В. Деловой иностранный язык (английский язык) [Электронный ресурс]: учебно-методический комплекс по направлениям подготовки: 071500.68 «Народная художественная культура»; 071900.68 «Библиотечно-информационная деятельность»; 072300.68 «Музеология и охрана объектов культурного и природного наследия»; 071800.68 «Социально-культурная деятельность» (квалификация (степень) магистр)/ Межова М.В.- Электрон. текстовые данные.- Кемерово: Кемеровский государственный университет

культуры и искусств, 2016.- 103 с.- Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/29655 . - **ЭБС «IPRbooks».**

6.4.Нормативные правовые документы

1. Конституция Российской Федерации. Принята всенародным голосованием. (в ред. от 30 декабря 2008 года) // «Собрании законодательства Российской Федерации», 04.08.2014, №31, ст. 4398.

6.5. Интернет-ресурсы.

http://www.listenaminute.com/
http://www.newsinlevels.com/

6.6.Иные источники

1. Orwell, G. 1984 [Text] / G. Orwell. – London : KAPO, 2010. – 384 p.
2. O'Henry. Short Stories [Text] / O. Henry. – London : Black Swan, 2011. – 320 p.
3. Sheldon, S. The Stars Shine Down [Text] / S. Sheldon. – New York : HarperCollins Publishers, 2012. – 448 p.

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

- 5 лингафонных кабинетов с установленным программным обеспечением (программа «Нибелунг»), оснащенные наушниками (на каждом рабочем столе)
- компьютеры с доступом в Интернет;
- мультимедийное оборудование;
- интерактивная доска (при наличии);
- классная доска, указка.

Программное обеспечение	**Версия**	**Существует лицензий (и тип), количество**
Windows 7 Pro	7	105
Офисный пакет		
Microsoft Office 2010 standard	2010	150
Microsoft Office 2016 standard	2016	120
Антивирусная защита		
-Kaspersky Endpoint Security длябизнеса-Стандартный Russian Edition	10.2.5.3201	450
Дополнительныепрограммыиутилиты		
WinRar	5	250
Radmin	3	250
ABBY FineReader 9.0 Corporate Edition	9	15
Другое ПО, используемое в деятельности филиала		
1С Библиотека	2.1.2.1	1
Гарант	8.00.2.025	50
Консультант	4016.00.12	50

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

Челябинский филиал

Кафедра лингвистики и профессиональной коммуникации

УТВЕРЖДЕНА
решением кафедры
лингвистики и профессиональной коммуникации
Протокол № 1 от «28» августа 2019 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.Б.03 Иностранный язык (Немецкий язык)

индекс, наименование дисциплины, в соответствии с учебным планом

направление подготовки

38.03.03 Управление персоналом

код и наименование подготовки

« Управление персоналом организации»

направленность и профиль

бакалавр

квалификация

очная и заочная формы обучения

формы обучения

Челябинск 2019

Автор-составитель:

к.п.н, доцент кафедры
лингвистики и профессиональной
коммуникации / Е.В. Грош /

Заведующая кафедрой лингвистики
и профессиональной коммуникации,
канд. пед. наук, доцент / В.Б. Шаронова /

СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения программы 4
2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО 5
3. Содержание и структура дисциплины 6
4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и 10
фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине 10
5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины 28
6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», включая перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине 30
6.1. Основная литература 30
6.2. Дополнительная литература 31
6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы 31
6.4.Нормативные правовые документы 32
6.5. Интернет-ресурсы 32
6.6.Иные источники 32
7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы 32

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

1.1 Дисциплина Иностранный язык (Немецкий язык) обеспечивает овладение следующими компетенциями:

По очной и заочной формам обучения:

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование освоения компетенции
УК ОС-4	способность осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном (ых) и иностранном(ых) языке(ах)	УК ОС-4.1	Способность позиционировать себя перед коллективом, презентовать собственные результаты: идеи/ точку зрения/ на иностранном языке
		УК ОС-4.2	Способность провести деловую встречу (переговоры) и вести деловую переписку и выбрать адекватную форму делового письма контрагента на иностранном языке.

1.2. В результате освоения дисциплины у студентов должны быть:

По очной и заочной формам обучения:

ОТФ/ТФ (при наличии профстандарта)/ профессиональные действия	Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения
	УК ОС-4.1	на уровне знаний: лексико-грамматический минимум в объёме, необходимом для реализации форм деловой коммуникации на государственном(ых) и иностранном(ых) языке(ах) в устной и письменной речи в сфере управления персоналом
		на уровне умений: использовать в процессе деловой коммуникации в сфере менеджмента правила иноязычной грамматики и лексико-семантической сочетаемости
		на уровне навыков: грамматическими навыками, обеспечивающими деловую коммуникации в сфере управления персоналом без искажения смысла при письменной и устной деловой коммуникации.
	УК ОС-4.2	на уровне знаний: основные формулы речевого делового этикета, правила оформления деловых писем.
		на уровне умений: детально понимать и передавать основное содержание

		аутентичных профессиональных, общественно-политических, публицистических (статья) и прагматических текстов (информационных буклетов, брошюр/проспектов), а также письма делового характера и выделять из них значимую/запрашиваемую информацию;
		на уровне навыков: навыками делового письма и ведения деловой переписки в сфере управления персоналом;

2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО

Объем дисциплины

– *общая трудоемкость дисциплины (модуля) в зачетных единицах: 288 часов (8 з.е.)*

– *количество академических часов, выделенных на контактную работу с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся:*

✓ очная форма обучения – 184 часа, в том числе:
– практические занятия – 128 часов.
– контроль – 54 часов
– кср – 2 часа

Самостоятельная работа студентов, включая ее контроль – 104 часа.

✓ заочная форма обучения - 43 часа, в том числе:
– практические занятия – 28 часов;
– контроль – 13 часов
– кср – 2 часа

Самостоятельная работа студентов, включая ее контроль – 245 часов.

Объем дисциплины в астрономических часах

– *общая трудоемкость дисциплины (модуля) в зачетных единицах: 216 часов (8 з.е.)*

– *количество академических часов, выделенных на контактную работу с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся:*

✓ очная форма обучения – 184 часа, в том числе:
– практические занятия – 96 часов.
– контроль – 45 часов
– кср – 2 часа

Самостоятельная работа студентов, включая ее контроль – 73 часа.

✓ заочная форма обучения - 36 часов, в том числе:
– практические занятия – 24 часа;
– контроль – 10 часов
– кср – 2 часа

Самостоятельная работа студентов, включая ее контроль – 180 часов.

Место дисциплины в структуре ОП ВО

Б1.Б.03 – Иностранный язык (Немецкий язык), 1 курс, 1-2 семестры; заочная форма обучения - 1 курс, 1-2 семестры.

Форма (ы) промежуточной аттестации в соответствии с учебным планом: зачет с оценкой и экзамен.

3. Содержание и структура дисциплины
3.1 В академических часах

Очная форма обучения

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Всего	Объем дисциплины (модуля), час.					СРС	Форма текущего контроля успеваемости*, промежуточной аттестации
			Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий						
			Л	ЛР	ПЗ	КСР	ПА		
Тема 1	Самопрезентация и установление деловых контактов	72			32			40	С, Т, НАП
Тема 2	Образ жизни современного делового человека	72			312			40	С, Т, НАП
Промежуточная аттестация									Зачет с оценкой
Всего:		**144**			**64**			**80**	
Тема 3	Основы деловой письменной коммуникации	44			32			12	НАП, Т
Тема 4	Культурологические особенности деловой среды стран изучаемого языка	46			32	2		12	С, Т, НАП
Промежуточная аттестация							54		экзамен
Всего:		**144**			**64**	**2**	**54**	**24**	
Итого		**288**			**128**	**2**	**54**	**104**	

Заочная форма обучения

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Всего	Объем дисциплины (модуля), час.					СРС	Форма текущего контроля успеваемости*, промежуточной аттестации
			Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий						
			Л	ЛР	ПЗ	КСР	ПА		

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Всего	Объем дисциплины (модуля), час.					СРС	Форма текущего контроля успеваемости*, промежуточной аттестации
			Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий						
			Л	ЛР	ПЗ	КСР	ПА		
Тема 1	Самопрезентация и установление деловых контактов	72			8			64	С, Т, НАП
Тема 2	Образ жизни современного делового человека	72			8			64	С, Т, НАП
Промежуточная аттестация							4		зачет
Всего:		**148**			**16**		**4**	**128**	
Тема 3	Основы деловой письменной коммуникации	65			6			59	НАП, Т
Тема 4	Культурологические особенности деловой среды стран изучаемого языка	66			6	2		58	С, Т, НАП
Промежуточная аттестация							9		Экзамен, контрольная работа
Всего:		**140**			**12**	**2**	**9**	**117**	
Итого		**288**			**28**	**2**	**13**	**245**	

3.2 В астрономических часах

Очная форма обучения

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Всего	Объем дисциплины (модуля), час.					СРС	Форма текущего контроля успеваемости*, промежуточной аттестации
			Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий						
			Л	ЛР	ПЗ	КСР	ПА		
Тема 1	Самопрезентация	54			24			30	С, Т,

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Всего	Объем дисциплины (модуля), час.					СРС	Форма текущего контроля успеваемости*, промежуточной аттестации
			Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий						
			Л	ЛР	ПЗ	КСР	ПА		
	и установление деловых контактов								НАП
Тема 2	Образ жизни современного делового человека	54			24			30	С, Т, НАП
Промежуточная аттестация									Зачет с оценкой
Всего:		**108**			**48**			**60**	
Тема 3	Основы деловой письменной коммуникации	30			24			6	НАП, Т
Тема 4	Культурологические особенности деловой среды стран изучаемого языка	33			24	2		7	С, Т, НАП
Промежуточная аттестация							45		экзамен
Всего:		**108**			**48**	**2**	**45**	**13**	
Итого		**216**			**96**	**2**	**45**	**73**	

Заочная форма обучения

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Всего	Объем дисциплины (модуля), час.					СРС	Форма текущего контроля успеваемости*, промежуточной аттестации
			Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий						
			Л	ЛР	ПЗ	КСР	ПА		
Тема 1	Самопрезентация и установление деловых контактов	51			6			45	С, Т, НАП
Тема 2	Образ жизни современного делового человека	54			6			48	С, Т, НАП
Промежуточная аттестация							3		зачет
Всего:		**108**			**12**		**3**	**93**	
Тема 3	Основы деловой письменной коммуникации	50			6			44	НАП, Т
Тема 4	Культурологические особенности деловой среды стран изучаемого языка	51			6	2		43	С, Т, НАП
Промежуточная аттестация							7		Экзамен, контрольная работа
Всего:		**108**			**12**	**2**	**7**	**87**	
Итого		**216**			**24**	**2**	**10**	**180**	

Примечание:

** – разработчик указывает необходимые формы текущего контроля успеваемости: тестирование (Т), написание и анализ письма (НАП), собеседование (С)*

Используемые сокращения приводятся после таблицы в примечании.

Содержание дисциплины

Тема 1. Самопрезентация и установление деловых контактов

1.1 Представление себя при деловой встрече

1.2 Установление контактов с коллективом

1.3. Способы проявления интереса к собеседнику

1.4 Особенности планирования и совместного проведения досуга представителей различных профессиональных, возрастных, социальных групп

1.5. Политические взгляды

1.6. Религия

1.7. Проблемы моббинга на рабочем месте

Тема 2. Образ жизни современного делового человека

2.1 Жизнь в городе и сельской местности: преимущества и недостатки

2.2 Тайм-менеджмент

2.3 Организация рабочего пространства

2.4 Путешествия и туризм как средство профессионального обогащения делового человека

2.5 Здоровье и основы здорового образа жизни

Тема 3 Основы деловой письменной коммуникации

3.1 Правила и этика деловой переписки

3.2 Типы писем: письмо-запрос, письмо-жалоба, информационное письмо, гарантийное письмо, благодарственное письмо.

3.3 Особенности электронной письменной коммуникации

Тема 4. Культурологические особенности стран изучаемого языка, как объект деловой коммуникации

4.1 Исторические эпохи

4.2 Стереотипы восприятия и понимания различных культур

4.3 Основные этапы и направления в развитии искусства (живопись, музыка, архитектура, кино, театр, литература, музеи).

4.4 Выдающиеся памятники материальной и нематериальной культуры в различных странах мира

4.5 Деятельность ЮНЕСКО по сохранению культурного многообразия мира.

4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине

4.1. Формы и методы текущего контроля успеваемости обучающихся и промежуточной аттестации.

4.1.1. В ходе реализации дисциплины Б1.Б3 – Иностранный язык (Немецкий язык) используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

- при проведении практических занятий: собеседование, тестирование, написание и анализ писем
- при контроле результатов самостоятельной работы студентов: собеседование, тестирование, написание и анализ писем

4.1.2. Промежуточная аттестация проводится в форме: зачета и экзамена (очная форма обучения); контрольная работа, зачет и экзамен (заочная форма обучения).

4.2. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся

Раздел 1. Самопрезентация и установление деловых контактов
Типовые оценочные материалы по теме 1

Вопросы к собеседованию:

1. Wie heissen Sie? – Как вас зовут?
2. Wie ist Ihr Nachname? – Как ваша фамилия?
3. Wie alt sind Sie? – Сколько вам лет?
4. Wo wohnen Sie? – Где вы живете?
5. Wo wurden Sie geboren? – Где вы родились?
6. Wann haben Sie Ihr Geburtstag? – Когда ваш день рождения?
7. Wie ist Ihre Adresse? – Какой у вас адрес?
8. Wie ist Ihre Telefonnummer? – Какой ваш телефонный номер?

9. Sind Sie aus Russland? – Вы из России?
10. Welche Sprachen sprechen Sie? – На каких языках вы говорите?

Типовые тестовые задания

1. Ich trinke Saft. Und was _____ ?
du
trinkst du
hast du
wirst du

2. Heute ist Donnerstag. Gestern _____ Mittwoch.
ist
war
wird
bist

3. - Kommst du auch zur Party?
- Tut mir Leid, ich _____ leider nicht kommen.
kann
will
soll
muss

4. Ich habe heute bis 10:00 Uhr _____ .
schlafen
schlaft
geschlaft
geschlafen

5. Möchtest du heute Abend ____ Film sehen?
das
eine
einen
dem

6. Ich gehe ____ Hause.
von
nach
zu
in

7. Выберите правильное предложение:
Du musst mir das Buch nicht zurückzugeben.
Du brauchst mir das Buch nicht zurückgeben.
Du brauchst mir das Buch nicht zurückzugeben.
Du bräuchtest mir das Buch nicht zurückgeben.

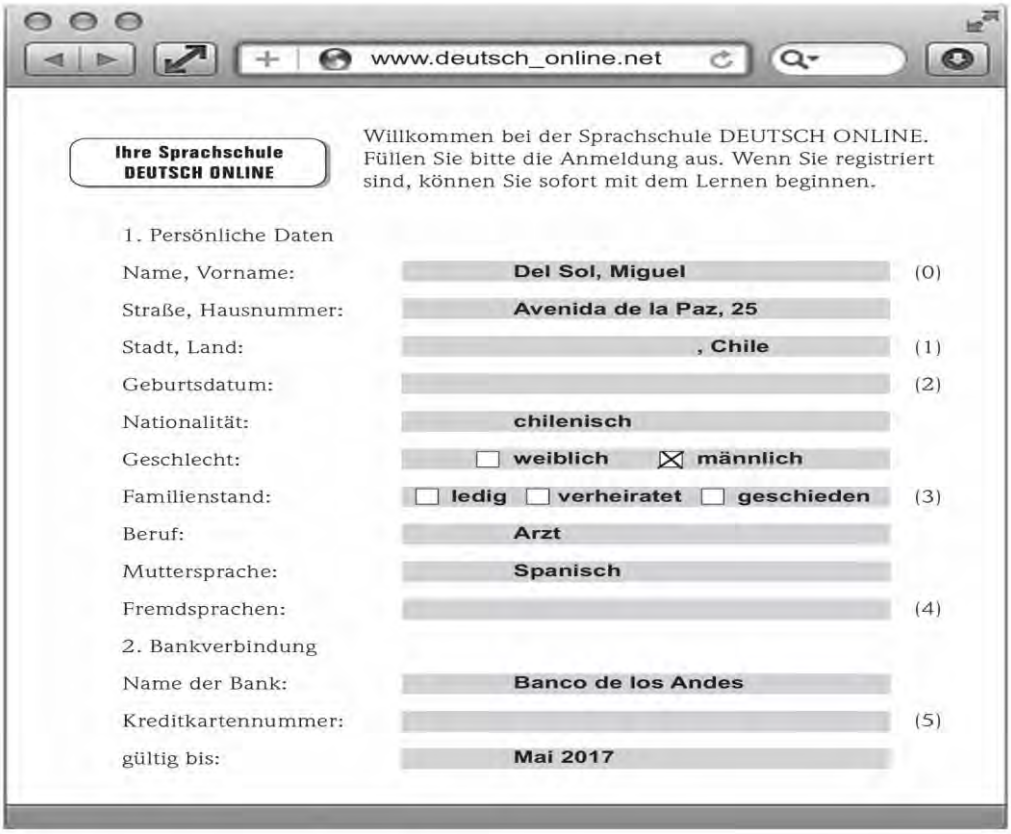
8. Выберите правильное предложение:
Die Polizei hat versucht, die Demonstranten einzusperren.
Die Polizei hat versucht, die Demonstranten zu einsperren.
Die Polizei hat versucht, dass die Demonstranten einsperren.
Die Polizei hat versucht, dass die Demonstranten eingesperrt.

9. Peter möchte wissen, ...
... wenn es hier ein Postamt gibt.
... ob gibt es hier ein Postamt.
... dass es hier ein Postamt.
... ob es hier ein Postamt gibt.

10. Peter war in der Werkstatt und ...
... reparieren lassen sein Auto hat.
... hat sein Auto reparieren lassen.
... hat sein Auto reparieren gelassen.
... wurde sein Auto repariert.

Типовое задание по написанию и анализу письма

Заполните online-формуляр для участия в курсах повышения квалификации.



Тема 2 Образ жизни современного делового человека

Типовые оценочные материалы по теме 2

Вопросы к собеседованию:

1. Wie ist Ihr Lieblingsteil des Tages? Warum? (Какая ваша любимая часть дня и почему?)
2. Haben Sie schon einmal vom Leben auf dem Lande getraeumt? (Вы когда-нибудь мечтали о жизни за городом и почему?)
3. In welcher Stadt ausser Tschelyabinsk moechten Sie wohnen? Un Warum? (В каком городе кроме Челябинска вы бы хотели жить и почему?)
4. Wie ist Lieblingsartreise? Warum? (Какой ваш любимый способ путешествия и почему?)
5. Was machen Sie um gesund zu bleiben? (Что вы делаете, что бы быть здоровым?)

6. Was meinen Sie? Wer ist haftbar fuer Ihre Gesundheit?? (Кто, как вы считаете, ответственен за ваше здоровье?)

7. Ist es moeglich heutzutage gesundhetsgemaess leben? (Возможно вести здоровый образ жизни в современном мире?)

8. Was meinen Sie? Sind die Diaeten foerderlich fuer die Gesundheit? (Как вы считаете, диеты полезны или нет?)

9. Ist die physische Aktivitaet wichtig fuer die gesunde Lebensweise? (Физическая активность является важной частью здорового образа жизни?)

10. Was ist das wichtigste Teil der gesunden Lebensweise? (Что является важной частью здорового образа жизни?)

Типовые тестовые задания:

1. Выберите правильное предложение:
Peter kann nicht schwimmen gut.
Peter kann nicht gut schwimmen.
Peter nicht gut schwimmen kann.
Peter schwimmt nicht gut kann.

2. _____ kommst du?
Wo
Wohin
Woraus
Woher

3. Выберите правильное вопросительное предложение:
Kommst du aus Berlin?
Du aus Berlin?
Aus Berlin du kommst?
Du kommst aus Berlin?

4. Ich _____ Peter Müller.
heißt
hieße
heiße
heißen

5. Ich trinke Saft. Und was _____ ?
du
trinkst du
hast du
wirst du

6. Heute ist Donnerstag. Gestern _____ Mittwoch.
ist
war
wird
bist

7. - Kommst du auch zur Party?
- Tut mir Leid, ich _____ leider nicht kommen.
kann
will
soll

muss

8. Ich habe heute bis 10:00 Uhr _____ .
schlafen
schlaft
geschlaft
geschlafen

9. Möchtest du heute Abend ____ Film sehen?
das
eine
einen
dem

10. Ich gehe ____ Hause.
von
nach
zu
in

Типовое задание по написанию и анализу письма

Вы находитесь в служебной командировке в Германии и Вы получаете следующую информацию:



Напишите письмо-ответ (не менее 90 слов). По каждому пункту напишите не менее одного, двух предложений:
Das Tandem-Team möchte einiges von Ihnen wissen:
1. Stellen Sie bitte vor (Name, Alter, Land, Hobbys).
2. Wie lange sind Sie schon in Deutschland!
3. Welche Sprachen sprechen Sie?
4. Wann und wo können Sie Ihre Tandempartnerin/deinen Tandempartner zum ersten Mal treffen?

Тема 3 Основы деловой письменной коммуникации
Типовые оценочные материалы по теме 3
Типовое задание по написанию и анализу письма

Расположите части делового письма в правильном порядке. (соедините буквы и цифры). Внесите ответы в таблицу. Перепишите письмо в правильной последовательности.

a) Mit freundlichen Grüßen
b) Unterschrift
c) Möbelhaus AG
Vertriebsabteilung
Stollenraße 12-16 D-48539 Gladbeck
Tel. 49(0)264/40001 – 7
d) Industrie und Handelskammer zu Dortmund
Altendorfe Straße 105 D – 36486 Dotrmund
e) Sehr geehrte Damen und Herren, trotz großer interner Schwierigkeiten in der Produktion können wir Ihnen verbindlich mitteilen, dass von Ihnen am 20.08 bestellten 40 Mahagoni - Schreibtische noch vor den Feiertagen geliefert werden können.
f) Lieferung 40
Schreibtische am 05.09 Ihre
Bestellung vom 20.08

1	2	3	4	5	6

Типовые тестовые задания:

1. Hast du deinem Vater das Geschenk schon gegeben?
Ja, ich ihm habe es schon gegeben.
Ja, ich habe es ihm schon gegeben.
Ja, habe ich ihm es schon gegeben.
Ja, ich schon habe es ihm gegeben.

2. Выберите правильное предложение:
Du musst mir das Buch nicht zurückzugeben.
Du brauchst mir das Buch nicht zurückgeben.
Du brauchst mir das Buch nicht zurückzugeben.
Du bräuchtest mir das Buch nicht zurückgeben.

3. Выберите правильное предложение:
Die Polizei hat versucht, die Demonstranten einzusperren.
Die Polizei hat versucht, die Demonstranten zu einsperren.
Die Polizei hat versucht, dass die Demonstranten einsperren.
Die Polizei hat versucht, dass die Demonstranten eingesperrt.

4. Peter möchte wissen, ...
... wenn es hier ein Postamt gibt.
... ob gibt es hier ein Postamt.
... dass es hier ein Postamt.

... ob es hier ein Postamt gibt.

5. Peter war in der Werkstatt und ...
... reparieren lassen sein Auto hat.
... hat sein Auto reparieren lassen.
... hat sein Auto reparieren gelassen.
... wurde sein Auto repariert.

6. Peter ... die Vase auf den Tisch ...
ist / gestanden
ist / gestellt
hat / gestellt
hat / gestanden

7. Er sprang aus dem ... Zug.
fahren
gefahren
gefahrenen
fahrenden

8. Nachdem er geduscht ..., wollte er frühstücken.
hatte
hätte
hat
wäre

9. Weil sie ihre Arbeit schon _____ _____, ging sie früher nach Hause.
hatte erledigt
erledigt hatte
hat erledigt
erledigt hat

10. Hast du gehört? Gabi hat sich einen Porsche gekauft. Woher, glaubst du, hat sie so viel Geld?
Sie hätte im Lotto gewonnen.
Sie wird im Lotto gewinnen.
Sie wurde im Lotto gewonnen haben.
Sie wird im Lotto gewonnen haben.

Тема 4 Культурологические особенности стран изучаемого языка, как объект деловой коммуникации

Типовые оценочные материалы по теме 4

Вопросы к собеседованию:

1. Was wissen Sie von der Geschichte Deutschlands? – Что вы знаете об истории Германии?
2. Was wissen Sie von der Geschichte der Europaeischen Union? – Что вы знаете об истории Европейского Союза?
3. Nennen Sie die hervorragenden Personen Deutschlands? – Назовите выдающихся деятелей Германии?

4. Nennen Sie die beruemten Politiker der Europaeischen Union? – Назовите известных политиков Евросоюза?

5. Nennen Sie die beruemten Politiker Deutschlands? – Назовите известных политиков Германии?

6. Welche beruemten Deutschen kennen Sie?- Каких известных немцев Вы знаете?

7. Aus welchen Laendern besteht die Europaeische Union? – Какие страны входят в Евросоюз?

8. Aus welchen Bundeslaendern besteht die BRD? – Какие федеративные Республики входят в состав ФРГ?

9. Welche deutschsprachige Laender kennen Sie? – Какие немецкоговорящие страны Вы знаете?

10. Haben Sie schon einmal Deutschland besucht? – Вы когда-нибудб были в Германии?

Типовые тестовые задания:

1. **1. Könnt ihr bitte alle Fenster _____ ?**
auf machen
aufmachen
machen auf
machenauf

2. Meine Freundin, ___ ich seit drei Jahren kenne, heiratet nächste Woche.
der
sie
die
wie

3. Petra wohnt in Berlin, _____ sie die Stadt nicht mag.
obwohl
weil
warum
trotz

4. Paul und Petra sind seit fünf Jahren ein Paar, ...
... aber sie nicht heiraten wollen.
... darum sie nicht heiraten wollen.
... darum sie wollen nicht heiraten.
... aber sie wollen nicht heiraten.

5. Ein Hund ist _____ eine Maus.
größer wie
größer als
mehr groß wie
größte als

6. Ich lese gerne Bücher, aber ich gehe _____ ins Kino.
gerner
mehr gern
lieber
besser

7. Gestern bin ich ins Kino _____.

gewesen
gegangt
gehen
gegangen

8. Weil der Film so langweilig war, bin ich im Kino _____
eingeschlafen
eingeschlaft
einschlafen
einschlaft

9. Letztes Jahr _____ meine Freundin Petra und ich nach Italien gefahren.
haben
sind
hat
bin

10. Какое из предложений звучит наиболее вежливо?
Möchten Sie mir bitte sagen, wann das Konzert beginnt?
Können Sie mir bitte sagen, wann das Konzert beginnt?
Wollten Sie mir bitte sagen, wann das Konzert beginnt?
Könnten Sie mir bitte sagen, wann das Konzert beginnt?

Типовое задание по написанию и анализу письма

Вашей коллеге предстоит служебная командировка в Германию. В день прибытия ей могут предоставить экскурсионную поездку на Боденское озеро. Помогите заполнить ей формуляр для участия в экскурсионной поездке. Добавьте отсутствующую информацию.



BODENSEE-RUNDFAHRT

Anmeldung

Familienname, Vorname:	Kadavy, Eva	(0)
Anzahl der Personen:		(1)
Davon Kinder:		(2)
Urlaubsadresse:	Hotel Schönblick	
Straße, Hausnummer.:	Burgstraße 34	
PLZ, Urlaubsort:	78014	(3)

Der Reisepreis ist mit der Anmeldung zu bezahlen.

Zahlungsweise: (4)

☐ Bar

☐ Kreditkarte

Reisetermin: (5)

Unterschrift: Eva Kadavy

Шкала оценивания

№	Формы контроля	Критерии оценки	Показатели и шкала оценивания (кол-во баллов)
1.	Собеседование	Объем и полнота изложения Грамматика Лексика Фонетика Коммуникативное	**5 баллов -** Регламент ответа соблюдён полностью (3 мин.) Высказывание соответствует теме. Допускается минимальное количество незначительных ошибок в рамках допустимой нормы (1-2).

		взаимодействие	Использует профессиональную лексику необходимую для осуществления деловой коммуникации. Речь звучит в естественном темпе, нет грубых фонетических ошибок, интонационный рисунок соблюдён. Адекватно реагирует на реплики собеседника. Проявляет речевую инициативу для решения поставленных задач деловой коммуникации по профилю подготовки. **4 балла -** Регламент ответа соблюдён частично – не уложился в обозначенное время. Высказывание соответствует теме частично. Имеет место процент ошибок (3-4), которые в некоторой степени влияют на восприятие речи отвечающего, но не нарушают деловой коммуникации. Лексические ошибки незначительно влияют на осуществление деловой коммуникации. Речь иногда неоправданно паузирована, допускаются отдельные фонетические ошибки. Общая интонация обусловлена влиянием родного языка. **3 балла -** Незначительный объем высказывания, которое не в полной мере соответствует теме. Студент делает большое количество грубых грамматических, лексических ошибок. Демонстрирует слабое соответствие вокабуляра, что препятствует ведению деловой коммуникации. Делает большое количество фонетических ошибок. Коммуникация существенно затруднена. Студент не проявляет речевой инициативы. **2 балла -** Студент не может изложить свои мысли по затронутой проблеме; испытывает большие трудности в использовании языковых средств; при построении выказывании допускает серьезные ошибки в стандартных конструкциях, влияющие на ведение деловой коммуникации, словарный запас существенно ограничен. Коммуникативное взаимодействие в рамках профессиональной сферы невозможно.
2.	Написание и анализ писем	Организация текста Грамматика Лексика Коммуникативное взаимодействие	**5 баллов –** При написании письма использованы правильно средства логической связи; текст, верно разделён на абзацы; структурное оформление текста соответствует нормам, принятым в стране изучаемого языка. Студент использует грамматические структуры необходимые для осуществления деловой коммуникации. Допускаются 1-2 негрубые ошибки. Адекватно использует профессиональную лексику необходимую для осуществления деловой коммуникации. Стилевое оформление деловой письменной речи выбрано правильно. Орфографические ошибки отсутствуют. Текст разделен на предложения с правильным пунктуационным оформлением. **4 балла** - При написании письма в достаточной мере использованы средства логической связи, но имеются отдельные нарушения принятых норм оформления

			личного и делового письма. Студент в достаточной мере использует грамматические структуры необходимые для осуществления деловой коммуникации. Допускаются не более 4 ошибок. Адекватно использует профессиональную лексику необходимую для осуществления деловой коммуникации, однако встречаются отдельные неточности в употреблении слов. Стилевое оформление деловой письменной речи выбрано достаточно правильно. Орфографические ошибки практически отсутствуют. **3 балла –** Имеются ошибки в использовании средств логической связи при написании личное и делового письма. Ошибки затрудняют понимание текста (6-7). Использует не оправдано ограниченный запас профессиональной лексики необходимой для осуществления деловой коммуникации. Стилевое оформление деловой письменной речи выбрано не достаточно правильно. Имеется ряд орфографических ошибок (не более 6). **2 балла -** Студент не может изложить свои мысли в написании личного и делового письма; испытывает большие трудности в использовании языковых средств для написания личного и/ или делового письма; при построении предложений допускает серьезные ошибки в стандартных конструкциях, влияющие на понимание общего смысла высказывания; владеет ограниченным объемом словарного запаса для общения на пройденные темы; не может употреблять базовую лексику; допускает ошибки, влияющие на понимание. Правила орфографии не соблюдаются. Коммуникативное взаимодействие в рамках профессиональной сферы невозможно.
3.	Тесты: письменные и/или компьютерные	Правильность ответа	Правильный ответ – 1 балл Неправильный ответ, ответ с ошибкой – 0 баллов. **5 баллов** – минимальное количество правильных ответов 7. **4 балла** – минимальное количество правильных ответов 6. **3 балла** – минимальное количество правильных ответов 5. **2 балла** –количество правильных ответов менее 5. Максимальное количество вопросов в тесте - 10

Требования к выполнению контрольной работы для заочной формы обучения:

Студенты выполняют контрольную работу в соответствии с разработанной тематикой и основными требованиями к выполнению и оформлению контрольных работ. Результаты проверки контрольной работы объявляются на консультации. Невыполнение контрольной работы или неумение дать правильные ответы на вопросы преподавателя в ходе собеседования ведут к повторному прохождению через эту форму промежуточного контроля.

Выполнение контрольных заданий и оформление контрольных работ

Контрольные задания выполняются в печатном варианте или письменно. На титульном листе указывается фамилия студента, номер группы, номер контрольной работы и фамилия преподавателя, у которого занимается студент. Электронную версию контрольной работы можно найти на сайте ЧФ РАНХиГС в разделе " Дистанционное обучение"

В конце работы должна быть поставлена подпись студента и дата выполнения задания.

Контрольные задания должны быть выполнены в той последовательности, в которой они даны.

Выполненную контрольную работу необходимо сдать преподавателю для проверки и рецензирования в установленные сроки.

Если контрольная работа выполнена без соблюдения изложенных выше требований, она возвращается студенту без проверки.

Выполнение работы над ошибками

При получении проверенной контрольной работы необходимо проанализировать отмеченные ошибки и еще раз проработать учебный

материал. Все задания, в которых были сделаны ошибки или допущены неточности, следует еще раз выполнить в конце данной контрольной работы. Контрольные работы являются учебными документами, которые необходимо сохранять. Во время зачета учитываются результаты выполнения контрольной работы.

4.3. Оценочные средства для промежуточной аттестации

4.3.1. Формируемые компетенции

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование освоения компетенции
УК ОС-4	способность осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном (ых) и иностранном(ых) языке(ах)	УК ОС-4.1	Способность позиционировать себя перед коллективом, презентовать собственные результаты: идеи/ точку зрения/ на иностранном языке
		УК ОС-4.2	Способность провести деловую встречу (переговоры) и вести деловую переписку и выбрать адекватную форму делового письма контрагента на иностранном языке.

4.3.2 Типовые оценочные средства для промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация студентов проводится в форме зачета и экзамена:

1. Зачет проходит в форме собеседования.

Инструкция к зачету

Беседа с преподавателем по обозначенной теме (3-5 мин), строится на вопросах преподавателя по рассматриваемой теме. Преподаватель в праве задать часть вопросов – в зависимости от полноты ответа и особенности речи отвечающего.

Студент имеет право задавать уточняющие вопросы, облегчающие понимание запрашиваемой информации.

Типовые вопросы к зачету (1 семестр) для очной формы обучения:

1. Was könnten Sie von Ihrem Leben erzählen? (Расскажите о себе)
2. Haben Sie Hobbys? Was ist Ihr Hobby? (Какие у вас хобби?)
3. Wie begrüssen Sie Ihren Leiter und Ihre Kollegen? (Как вы можете приветствовать своего начальника и своего коллегу?)
4. Wie könnten Sie mit den Kollegen Ihre Freizeit verbringen? (Как вы можете проводить свободное время со своими коллегами?)
5. Wie oft treffen Sie Sich mit Ihren Freunden? (Как часто вы встречаетесь со своими друзьями?)
6. Wo wohnen (leben) Sie? (Где Вы живёте?)
7. Wie könnten Sie das Äußere und die Charakterzüge Ihrer Kollegen beschreiben? (Как вы можете описать своих коллег?)
8. Finden Sie Politik wichtig? Warum? (Почему политика важна?)
9. Welche Religionen könnten Sie nennen? (Какие религии вы знаете?
10. Was ist Mobbing? (am Arbeitsplatz, in der Hochschule) (Что такое моббинг?)

Типовые вопросы к зачету (1 семестр) для заочной формы обучения:

1. Wie oft treffen Sie Sich mit Ihren Freunden? (Как часто вы встречаетесь со своими друзьями?)
2. Haben Sie Freunde unter den Kollegen? (Есть ли у Вас друзья среди коллег?)
3. Wo wohnen (leben) Sie? (Где Вы живёте?)
4. Finden Sie Politik wichtig? Warum? (Почему политика важна?)
5. Welche Religionen könnten Sie nennen? (Какие религии Вы знаете?)
6. Wieviel Millionen Menschen sind in Deutschland konfessionel?(Сколько миллионов человек в Германии религиозны?)
7. Was ist Mobbing? (am Arbeitsplatz, in der Hochschule) (Что такое моббинг?)
8. Sind Sie tolerant? (Вы толерантный человек?)
9. Wie inerpetieren Sie das Termin “Toleranz”?
10. Ist es wichtig heuzutage?

Шкала оценивания на зачете

Критерии оценки	Баллы в БРС	Оценка
Регламент ответа соблюдён полностью (5 мин.) Высказывание соответствует теме. Допускается минимальное количество незначительных ошибок в рамках допустимой нормы (1-2). Использует профессиональную лексику необходимую для осуществления деловой коммникации. Речь звучит в естественном темпе, нет грубых фонетических ошибок, интонационный рисунок соблюдён. Адекватно реагирует на реплики собеседника. Проявляет речевую инициативу для решения поставленных задач деловой коммуникации по профилю подготовки.	76-100	5, «отлично»/ зачтено
Регламент ответа соблюдён частично – не уложился в обозначенное время. Высказывание соответствует теме частично. Имеет место процент ошибок (3-4), которые в некоторой степени влияют на восприятие речи отвечающего, но не нарушают деловой коммуникации. Лексические ошибки незначительно влияют на осуществление деловой коммуникации. Речь иногда неоправданно паузирована, допускаются отдельные фонетические ошибки. Общая интонация обусловлена влиянием родного языка.	66-75	4, «хорошо» / зачтено
Незначительный объем высказывания, которое не в полной мере соответствует теме. Студент делает большое количество грубых грамматических, лексических	50-65	3, «удовлетвор

ошибок. Демонстрирует слабое соответствие вокабуляра, что препятствует ведению деловой коммуникации. Делает большое количество фонетических ошибок. Коммуникация существенно затруднена. Студент не проявляет речевой инициативы.		ит» / зачтено
Студент не может изложить свои мысли по затронутой проблеме; испытывает большие трудности в использовании языковых средств; при построении выказывании допускает серьезные ошибки в стандартных конструкциях, влияющие на ведение деловой коммуникации, словарный запас существенно ограничен. Коммуникативное взаимодействие в рамках профессиональной сферы невозможно.	Менее 50	2, «неудовлетворит.»/ не зачтено

2. Экзамен проходит в форме собеседования, решения коммуникативных ситуаций и написания письма.

Инструкция к экзамену

Экзамен проходит в три этапа:
Этап 1. Беседа с экзаменатором по обозначенной теме (5 мин)
Этап 2. Коммуникативная ситуация по заявленной теме (3 мин)
Этап 3. Задание по написанию и анализу письма

По результатам трех этапов экзамена, экзаменатор выводит средний балл по слеующей формуле:

$$\mathrm{P} = \frac{\mathrm{A+B+C}}{3},$$

где
A – результаты первого этапа;
B – результаты второго этапа;
C – результаты третьего этапа.

Этап 1. Беседа с экзаменатором по обозначенной теме (5 мин), строится на вопросах экзаменатора по рассматриваемой теме. Экзаменатор в праве задать часть вопросов – в зависимости от полноты ответа и особенности речи отвечающего.

Экзаменуемый имеет право задавать уточняющие вопросы, облегчающие понимание запрашиваемой информации.

Типовые вопросы для очной формы обучения:

1. Finden Sie Politik wichtig? Warum? (Почему политика важна?)
2. Welche Religionen könnten Sie nennen? (Какие религии вы знаете?
3. Was ist Mobbing? (am Arbeitsplatz, in der Hochschule) (Что такое моббинг?)
4. Welche Religionen könnten Sie nennen? (Какие религии Вы знаете?)
5. Wieviel Millionen Menschen sind in Deutschland konfessionel?(Сколько миллионов человек в Германии религиозны?)
6. Was ist Mobbing? (am Arbeitsplatz, in der Hochschule) (Что такое моббинг?)
7. Sind Sie tolerant? (Вы толерантный человек?)
8. Wie inerpetieren Sie das Termin “Toleranz”?(Что по Вашему мнению означает толерантность?)
9. Könnten Sie die Nachteile des Lebens in der Stadt nennen? (Вы можете назвать недостатки жизни в городе?)

10. Könnten Sie die Vorteile des Lebens auf dem Lande nennen? (Вы можете назвать приемущества жизни за городом Вы?)
11. Wie planen Sie Ihren Arbeitstag? (Вы планируете свой день?)
12. Beschreiben Sie Ihr Office. (ВЫ можете описать свой офис?)
13. Wie könnten die Menschen ihre Gesundheit verbessern? (Как человек может улучшить свое здоровье?)
14. Was ist der gesunde Lebensstil? (Что такое здоровый образ жизни?)
15. Was ist der Geschäftskorrespondenz?(Что такое деловая переписка?)
16. Welche Arten der Geschäftsbriefen kennen Sie?(Какие виды деловой корреспонденции Вам известны?)
17. Was ist ein Anfragebrief? (Что такое письмо-запрос?)
18. Was ist ein Beschwerdebrief? (Что такое жалоба?)
19. Nennen Sie die Stufen der Hochschulbildung in Russland. (Назовите уровни высшего образования в РФ.)
20. Nennen Sie die Stufen der Hochschulbildung im Ausland. (Назовите уровни высшего образования за рубежом.)

Типовые вопросы для заочной формы обучения:

1. Welche Rolle spielt die Hochschulbildung für die Karriere? (Какова роль высшего образования для карьеры?)
2.
3. Ist der ausgewählte Beruf wichtig für Sie? Warum? (В чём значимость выбранной профессии?)
4. Welche hervorragende Vertreter Ihres Berufes kennen Sie? (Каких выдающихся представителей своей профессии вы знаете?)
5. Nennen Sie Qualifikationsforderungen des gewählten Berufes. (Назовите квалификационные требование выбранной Вами профессии.)
6. Was müssen Sie genau wissen, wenn Sie nach der Arbeit suchen?(Что Вы должны знать, когда ищете работу?)
7. Was ist die Kleidungs-Code (dress-code)? (Что такое дрес-код.)
8. Welche Vorteile des Berufes können Sie nennen?(Какие преимущества своей профессии вы можете назвать?)
9. Was ist Mobbing? (am Arbeitsplatz, in der Hochschule) (Что такое моббинг?)
10. Wieviel Millionen Menschen sind in Deutschland konfessionel?(Сколько миллионов человек в Германии религиозны?)
11. Was ist Mobbing? (am Arbeitsplatz, in der Hochschule) (Что такое моббинг?)
12. Sind Sie tolerant? (Вы толерантный человек?)
13. Wie inerpetieren Sie das Termin “Toleranz”?(Что по Вашему мнению означает толерантность?)
14. Könnten Sie die Nachteile des Lebens in der Stadt nennen? (Вы можете назвать недостатки жизни в городе?)
15. Könnten Sie die Vorteile des Lebens auf dem Lande nennen? (Вы можете назвать приемущества жизни за городом Вы?)
16. Wie planen Sie Ihren Arbeitstag? (Вы планируете свой день?)
17. Beschreiben Sie Ihr Office. (ВЫ можете описать свой офис?)
18. Was ist der gesunde Lebensstil? (Что такое здоровый образ жизни?)
19. Was ist der Geschäftskorrespondenz?(Что такое деловая переписка?)
20. Welche Arten der Geschäftsbriefen kennen Sie?(Какие виды деловой корреспонденции Вам известны?)

Этап 2. Коммуникативная ситуация по заявленной теме (3 мин), представляет собой языковое оформление проблемной ситуации. Развитие коммуникативной ситуации средствами языка предполагает формулировку экзаменуемым вопросов, предлагаемых в задании. Данные вопросы задаются в любом порядке. После вопроса экзаменуемый выдерживает паузу, во время которой собеседник отвечает на поставленный вопрос. Экзаменуемый должен отреагировать на ответ, соблюдая правила речевого этикета.

Типовые коммуникативные ситуации для очной и заочной форм обучения:

Ситуация 1. Stellen Sie Ihren ersten Tag auf der neuen Arbeitsstelle vor, wo Sie Ihren Kollegen und Ihrem Boss begegnen. Fangen Sie ein Gespraech mit Ihnen unter Beachtung der Grundregeln des formellen und informellen Stils an und seien Sie fertig die Information von

-Ihrem Namen;
-Ihrere Dienststellung;
-Ihren Freizeitaktivitarten;
-Ihrem Hobby;
- Ihrem Verhalten zu den politischen Parteien und zu der Religion
Zu bekommen.

Ситуация 1. Представьте свой первый день в офисе ,где вы встретили своих коллег и боса. Начните свой рассказ с них,соблюдая основные правила формальный и неформальных стилей, и будьте готовы получить от них информацию о:

- Их имена;
- Должность в компании;
- Что они делают в свободное время;
- Их хобби и отношение к политическим партиям и религии.

Этап 3. Написание и анализ письма

Типовые задания для очной и заочной форм обучения

Lesen Sie und analysieren Sie diesen Anfragebrief. Schreiben Sie die Antwort.
(Прочитайте, проанализируйте и напишите ответ на письмо-запрос)

Образец делового письма

Helmut Wagner & Sohn
Kältetechnik
Helmut Wagner & Sohn, Postfach 256, 3500 Kassel

Schrader & Lehmann
Einkaufsabteilung
Max-Richter-Strasse 95
8770 Potsdam

Ihre Zeichen, Ihre Nachricht vom	Unsere Zeichen, unsere Nachricht vom	(05 61) 8243-1 Durchwahl 8243	Kassel 08.04.2017
02.04.2017	04.04.2017		

Rückfrage

Sehr geehrte Damen und Herren,
bezugnehmend auf Ihre Bestellung über eine Kühlanlage müssen wir Ihnen folgendes mitteilen: Es stellte sich heraus, dass bei der forgegebenen Grösse des Kühlraums ein stärkeres Kühlaggregat eingebaut werden muss, was eie Verteuerung des Preises um 8% hervorruft. Nun möchten wir uns erkundugen, ob Sie mit dieser Verteuerung einverstanden sind.
Bitte, teilen Sie uns Ihren Entscheid mit.

Mit freundlichen Grüssen

(Unterschrift)

Helmut Wagner

Lesen Sie und analysieren Sie diesen Personalbrief. Schreiben Sie die Antwort Ihren Kollegen. (Прочитайте, проанализируйте и напишите ответ на личное письмо Вашего коллеги)

Образец личного письма

Tina Muster
Schulstrasse 4
7865 Musterhausen

18. April 2002
Frau Allesweiss
Lernstrasse 4

8945 Briefhausen
Urlaubsgesuch

Sehr geehrte Frau Allesweiss

Meine Eltern möchten dieses Jahr nach Kanada in die Sommerferien. Da wir keinen Flug in der ersten Ferienwoche erhalten haben, möchten wir Sie bitten, mir schon am Freitag, 07. Juli 2016 frei zu geben. So können wir das Flugzeug am Donnerstag buchen.

Sie wurden mir mit diesem Gefallen eine Riesenfreude bereiten, und ich danke Ihnen herzlich im Voraus dafür.

Mit freundlichen Grüssen
Tina Muster

Beilage: Bestätigung des Reiseburos

Шкала оценивания на экзамене (собеседование)

Критерии оценки	Баллы в БРС	Оценка
Регламент ответа соблюдён полностью (5 мин.) Высказывание соответствует теме. Допускается минимальное количество незначительных ошибок в рамках допустимой нормы (1-2). Использует профессиональную лексику необходимую для осуществления деловой коммуникации. Речь звучит в естественном темпе, нет грубых фонетических ошибок, интонационный рисунок соблюдён. Адекватно реагирует на реплики собеседника. Проявляет речевую инициативу для решения поставленных задач деловой коммуникации по профилю подготовки.	76-100	5, «отлично»/ зачтено

Регламент ответа соблюдён частично – не уложился в обозначенное время. Высказывание соответствует теме частично. Имеет место процент ошибок (3-4), которые в некоторой степени влияют на восприятие речи отвечающего, но не нарушают деловой коммуникации. Лексические ошибки незначительно влияют на осуществление деловой коммуникации. Речь иногда неоправданно паузирована, допускаются отдельные фонетические ошибки. Общая интонация обусловлена влиянием родного языка.	66-75	4, «хорошо» / зачтено
Незначительный объем высказывания, которое не в полной мере соответствует теме. Студент делает большое количество грубых грамматических, лексических ошибок. Демонстрирует слабое соответствие вокабуляра, что препятствует ведению деловой коммуникации. Делает большое количество фонетических ошибок. Коммуникация существенно затруднена. Студент не проявляет речевой инициативы.	50-65	3, «удовлетворит» / зачтено
Студент не может изложить свои мысли по затронутой проблеме; испытывает большие трудности в использовании языковых средств; при построении выказывании допускает серьезные ошибки в стандартных конструкциях, влияющие на ведение деловой коммуникации, словарный запас существенно ограничен. Коммуникативное взаимодействие в рамках профессиональной сферы невозможно.	Менее 50	2, «неудовлетворит.»/ не зачтено

Шкала оценивания на экзамене (коммуникативные ситуации)

Критерии оценки	Баллы в БРС	Оценка
Регламент ответа соблюдён полностью (3 мин.) Высказывание соответствует предложенной коммуникативной ситуации Допускается минимальное количество незначительных ошибок в рамках допустимой нормы (1-2). Использует профессиональную лексику необходимую для осуществления деловой коммуникации. Речь звучит в естественном темпе, нет грубых фонетических ошибок, интонационный рисунок соблюдён. Адекватно реагирует на реплики собеседника. Проявляет речевую инициативу для решения поставленных задач деловой коммуникации по профилю подготовки.	76-100	5, «отлично»/ зачтено
Регламент ответа соблюдён частично – не уложился в обозначенное время. Высказывание соответствует предложенной коммуникативной ситуации частично. Имеет место процент ошибок (3-4), которые в некоторой степени влияют на восприятие речи отвечающего, но не нарушают деловой коммуникации. Лексические ошибки незначительно влияют на осуществление деловой коммуникации. Речь иногда неоправданно паузирована, допускаются отдельные фонетические ошибки. Общая интонация обусловлена влиянием родного языка.	66-75	4, «хорошо» / зачтено
Незначительный объем высказывания, которое не в полной мере соответствует предложенной коммуникативной ситуации. Студент делает большое количество грубых грамматических, лексических ошибок. Демонстрирует слабое соответствие вокабуляра, что препятствует ведению деловой коммуникации. Делает большое количество фонетических ошибок. Коммуникация существенно затруднена. Студент не проявляет речевой инициативы.	50-65	3, «удовлетворит» / зачтено
Студент не может изложить свои мысли по предложенной коммуникативной ситуации; испытывает большие трудности в использовании языковых средств; при построении выказывании допускает серьезные ошибки в стандартных конструкциях, влияющие на ведение деловой коммуникации, словарный запас существенно ограничен. Коммуникативное взаимодействие в рамках профессиональной сферы невозможно.	Менее 50	2, «неудовлетворит.»/ не зачтено

Шкала оценивания на экзамене (написание и анализ письма)

Критерии оценки	Баллы в БРС	Оценка
При написании письма использованы правильно средства логической связи; текст, верно разделён на абзацы; структурное оформление текста соответствует нормам, принятым в стране изучаемого языка. Студент использует грамматические структуры необходимые для осуществления деловой коммуникации. Допускаются 1-2 негрубые ошибки. Адекватно использует профессиональную лексику необходимую для осуществления деловой коммуникации. Стилевое оформление деловой письменной речи выбрано правильно. Орфографические ошибки отсутствуют. Текст разделен на предложения с правильным пунктуационным оформлением.	76-100	5, «отлично»/ зачтено
При написании письма в достаточной мере использованы средства логической связи, но имеются отдельные нарушения принятых норм оформления личного и делового письма. Студент в достаточной мере использует грамматические структуры необходимые для осуществления деловой коммуникации. Допускаются не более 4 ошибок. Адекватно использует профессиональную лексику необходимую для осуществления деловой коммуникации, однако встречаются отдельные неточности в употреблении слов. Стилевое оформление деловой письменной речи выбрано достаточно правильно. Орфографические ошибки практически отсутствуют.	66-75	4, «хорошо» / зачтено
Имеются ошибки в использовании средств логической связи при написании личное и делового письма. Ошибки затрудняют понимание текста (6-7). Использует не оправдано ограниченный запас профессиональной лексики необходимой для осуществления деловой коммуникации. Стилевое оформление деловой письменной речи выбрано не достаточно правильно. Имеется ряд орфографических ошибок (не более 6).	50-65	3, «удовлетворит» / зачтено
Студент не может изложить свои мысли в написании личного и делового письма; испытывает большие трудности в использовании языковых средств для написания личного и/ или делового письма; при построении предложений допускает серьезные ошибки в стандартных конструкциях, влияющие на понимание общего смысла высказывания; владеет ограниченным объемом словарного запаса для общения на пройденные темы; не может употреблять базовую лексику; допускает ошибки, влияющие на понимание. Правила орфографии не соблюдаются. Коммуникативное взаимодействие в рамках профессиональной сферы невозможно	Менее 50	2, «неудовлетворит.»/ не зачтено

5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Для очной формы обучения

Тема 1. Самопрезентация и установление деловых контактов

Вопросы для самостоятельной подготовки:

1. Политические взгляды.

Литература

1. Васильева М. М. Немецкий язык для студентов-экономистов: учебник для вузов / М.М. Васильева, Н.М. Мирзабекова, Е.М. Сидельникова. - 3-е изд., перераб. - М.: ИНФРА-М, 2016. - 349 с. **(Раздел 1)**

2. Родин, О. Ф. Страноведение. Федеративная республика германия : учебное пособие для академического бакалавриата / О. Ф. Родин. — 2-е изд., испр. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 447 с. — (Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-

03019-8. - Режим доступа: https://www.biblio-online.ru/book/69E6BED3-9DE4-4A57-8B72-CB7FFFC3FEDF – ЭБС «Юрайт». (Раздел 9, 11)

Тема 2. Образ жизни современного делового человека

Вопросы для самостоятельной подготовки:

1. Путешествия и туризм как средство профессионального обогащения делового человека

Литература

1. Васильева М. М. Немецкий язык для студентов-экономистов: учебник для вузов / М.М. Васильева, Н.М. Мирзабекова, Е.М. Сидельникова. - 3-е изд., перераб. - М.: ИНФРА-М, 2015. - 349 с. (Раздел 1)
2. Родин, О. Ф. Страноведение. Федеративная республика германия : учебное пособие для академического бакалавриата / О. Ф. Родин. — 2-е изд., испр. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 447 с. — (Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-03019-8. - Режим доступа: https://www.biblio-online.ru/book/69E6BED3-9DE4-4A57-8B72-CB7FFFC3FEDF – ЭБС «Юрайт». **(Раздел 5)**

Тема 3 Основы деловой письменной коммуникации

Вопросы для самостоятельной подготовки:

1. Особенности электронной письменной коммуникации

Литература.

1. Немецкий язык для менеджеров и экономистов [Электронный ресурс]: учебник для академического бакалавриата / Отв. ред. А.Ф. Зиновьева. - М.: Юрайт, 2015. - 238 с. - Режим доступа: http://www.biblio-online.ru/thematic/?25&id=urait.content.2DD39395-18B0-4FC2-8F9C-4C5524E04ECA&type=c_pub . – **ЭБС «Юрайт».** (Раздел 7)

Тема 4. Культурологические особенности стран изучаемого языка, как объект деловой коммуникации

Вопросы для самостоятельной подготовки:

1 Деятельность ЮНЕСКО по сохранению культурного многообразия мира.

Литература

1. Родин, О. Ф. Страноведение. Федеративная республика Германия : учебное пособие для академического бакалавриата / О. Ф. Родин. — 2-е изд., испр. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 447 с. — (Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-03019-8. - Режим доступа: https://www.biblio-online.ru/book/69E6BED3-9DE4-4A57-8B72-CB7FFFC3FEDF – ЭБС «Юрайт». **(Раздел 20)**

Для заочной формы обучения

Тема 1. Самопрезентация и установление деловых контактов

Вопросы для самостоятельной подготовки:

1. Политические взгляды
2. Религия

Литература

1. Васильева М. М. Немецкий язык для студентов-экономистов: учебник для вузов / М.М. Васильева, Н.М. Мирзабекова, Е.М. Сидельникова. - 3-е изд., перераб. - М.: ИНФРА-М, 2015. - 349 с. **(Раздел 1)**
2. Родин, О. Ф. Страноведение. Федеративная республика германия : учебное пособие для академического бакалавриата / О. Ф. Родин. — 2-е изд., испр. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 447 с. — (Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-03019-8. - Режим доступа: https://www.biblio-online.ru/book/69E6BED3-9DE4-4A57-8B72-CB7FFFC3FEDF – ЭБС «Юрайт». **(Раздел 3,9, 11)**

Тема 2. Образ жизни современного делового человека

Вопросы для самостоятельной подготовки:

1. Жизнь в городе и сельской местности: преимущества и недостатки

2. Путешествия и туризм как средство профессионального обогащения делового человека

3. Здоровье и основы здорового образа жизни

Литература

1. Васильева М. М. Немецкий язык для студентов-экономистов: учебник для вузов / М.М. Васильева, Н.М. Мирзабекова, Е.М. Сидельникова. - 3-е изд., перераб. - М.: ИНФРА-М, 2015. - 349 с. (Раздел 1)

2. Родин, О. Ф. Страноведение. Федеративная республика германия : учебное пособие для академического бакалавриата / О. Ф. Родин. — 2-е изд., испр. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 447 с. — (Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-03019-8. - Режим доступа: https://www.biblio-online.ru/book/69E6BED3-9DE4-4A57-8B72-CB7FFFC3FEDF – ЭБС «Юрайт». **(Раздел 2,5)**

Тема 3 Основы деловой письменной коммуникации

Вопросы для самостоятельной подготовки:

1. Особенности электронной письменной коммуникации

Литература.

1. Немецкий язык для менеджеров и экономистов [Электронный ресурс]: учебник для академического бакалавриата / Отв. ред. А.Ф. Зиновьева. - М.: Юрайт, 2015. - 238 с. - Режим доступа: http://www.biblio-online.ru/thematic/?25&id=urait.content.2DD39395-18B0-4FC2-8F9C-4C5524E04ECA&type=c_pub . – **ЭБС «Юрайт».** (Раздел 7)

Тема 4. Культурологические особенности стран изучаемого языка, как объект деловой коммуникации

Вопросы для самостоятельной подготовки:

1. Выдающиеся памятники материальной и нематериальной культуры в различных странах мира.

2. Деятельность ЮНЕСКО по сохранению культурного многообразия мира.

Литература

1. Васильева М. М. Немецкий язык для студентов-экономистов: учебник для вузов / М.М. Васильева, Н.М. Мирзабекова, Е.М. Сидельникова. - 3-е изд., перераб. - М.: ИНФРА-М, 2015. - 349 с. (Раздел 1)

2. Родин, О. Ф. Страноведение. Федеративная республика германия : учебное пособие для академического бакалавриата / О. Ф. Родин. — 2-е изд., испр. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 447 с. — (Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-03019-8. - Режим доступа: https://www.biblio-online.ru/book/69E6BED3-9DE4-4A57-8B72-CB7FFFC3FEDF – ЭБС «Юрайт». **(Раздел 20)**

6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», включая перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

6.1. Основная литература

1. Васильева М. М. Немецкий язык для студентов-экономистов: учебник для вузов / М.М. Васильева, Н.М. Мирзабекова, Е.М. Сидельникова. - 3-е изд., перераб. - М.: ИНФРА-М, 2015. - 349 с.

2. Абрамов Б.А. Теоретическая грамматика немецкого языка [Электронный ресурс]: учебник и практикум для академического бакалавриата. М.: Юрайт, 2015. - 286 с.

- Режим доступа: http://www.biblio-online.ru/thematic/?6&id=urait.content.B7377A28-7094-4D0D-B1ED-1556E81D3B5D&type=c_pub. – **ЭБС «Юрайт».**

3. Немецкий язык для менеджеров и экономистов [Электронный ресурс]: учебник для академического бакалавриата / Отв. ред. А.Ф. Зиновьева. - М.: Юрайт, 2015. - 238 с. - Режим доступа: http://www.biblio-online.ru/thematic/?25&id=urait.content.2DD39395-18B0-4FC2-8F9C-4C5524E04ECA&type=c_pub . – **ЭБС «Юрайт».**

4. Родин, О. Ф. Страноведение. Федеративная республика германия : учебное пособие для академического бакалавриата / О. Ф. Родин. — 2-е изд., испр. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 447 с. — (Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-03019-8. - Режим доступа: https://www.biblio-online.ru/book/69E6BED3-9DE4-4A57-8B72-CB7FFFC3FEDF – ЭБС «Юрайт».

6.2. Дополнительная литература

1. Бархатова, Т.И. Германия и мир: политика, общество, культура» (Немецкий язык:Германия и мир: политика, общество, культура = DeutschlandunddieWelt: sozial, politisch, kulturell: учебно-методический комплекс: уровни B2-B2+) [Электронный ресурс]: учебно-методическое пособие / Т.И. Бархатова, Е.М. Игнатова, Е.В. Пивоварова [и др.].- Электрон.дан. - М.: МГИМО (Московский ордена Трудового Красного Знамени государственный институт международных отношений), 2016. - 202 с. - Режим доступа: http://e.lanbook.com/books/element.php?pl1_id=46225 - **ЭБС «Лань».**

2. Гандельман В.А., Катаев С.Д., Катаева А.Г. Немецкий язык длягуманитарный вузов + CD [Электронный ресурс]: учебник для бакалавров. - 3-е изд. - М.: Юрайт, 2015. - 318 с. - Режим доступа:https://www.biblio-online.ru/book/74229FA0-6350-4573-9788-767AB5837EBA. – **ЭБС «Юрайт».**

3. Долгих, В.Г. Немецкий язык: Заново открываю Германию = Deutschlandneuentdecken: учебное пособие по речевой практике. Уровень B2 [Электронный ресурс]: учебное пособие / В.Г. Долгих, Е.М. Игнатова, О.Е. Орехова [и др.]. - Электрон.дан. -М.: МГИМО (Московский ордена Трудового Красного Знамени государственный институт международных отношений), 2018. - 152 с. - Режим доступа: http://e.lanbook.com/books/element.php?pl1_id=46246 – **ЭБС «Лань».**

4. Иванова Л.В. Немецкий язык для профессиональной коммуникации [Электронный ресурс]: учебное пособие для самостоятельной работы студентов/ Иванова Л.В., Снигирева О.М., Талалай Т.С. - Электрон.текстовые данные. - Оренбург: Оренбургский государственный университет, ЭБС АСВ, 2016. - 153 с. - Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/30113. - **ЭБС «IPRbooks».**

5. Лытаева М.А., Ульянова Е.С. Немецкий язык делового общения + CD [Электронный ресурс]: учебник и практикум для академического бакалавриата. - М.: Юрайт, 2016. -409 с. - Режимдоступа: http://www.biblio-online.ru/thematic/?26&id=urait.content.867A2 C97-9F99-4739-A5AB-3939D45DC020&type=c_pub. – **ЭБС «Юрайт».**

6. Немецкийязык: Германияимир: политика, общество, культура = DeutschlandunddieWelt: sozial, politisch, kulturell. Учебно-методический комплекс. Уровни B2—B2 М.: "МГИМО-Университет", 2017 .- 202 с.

7. Социум и власть: научный журнал. - Челябинск: Челябинский филиал РАНХиГС, 2011-2015

8. Volker E. Wirtschafts-Kommunikation Deutsch. - Berlin: Langenscheidt, 2015. - 224 с.

6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы

1. Васильева М. М. Немецкий язык для студентов-экономистов: учебник для вузов / М.М. Васильева, Н.М. Мирзабекова, Е.М. Сидельникова. - 3-е изд., перераб. - М.: ИНФРА-М, 2017. - 349 с.

2. Ковтун Л. Г. Немецкий для менеджеров: Учебник для вузов /Л.Г. Ковтун, Т.Н. Николаева, О.В. Львова. - Ростов н/Д, 2015. - 382 с.: ил. - (Высшее образование)

3. Абрамов Б.А. Теоретическая грамматика немецкого языка [Электронный ресурс]: учебник и практикум для академического бакалавриата. М.: Юрайт, 2015. - 286 с. - Режим доступа: http://www.biblio-online.ru/thematic/?6&id=urait.content.B7377A28-7094-4D0D-B1ED-1556E81D3B5D&type=c_pub. – **ЭБС «Юрайт».**

4. Немецкий язык для менеджеров и экономистов [Электронный ресурс]: учебник для академического бакалавриата / Отв. ред. А.Ф. Зиновьева. - М.: Юрайт, 2015. - 238 с. - Режим доступа: http://www.biblio-online.ru/thematic/?25&id=urait.content.2DD39395-18B0-4FC2-8F9C-4C5524E04ECA&type=c_pub. – **ЭБС «Юрайт».**

5. Родин, О. Ф. Страноведение. Федеративная республика германия : учебное пособие для академического бакалавриата / О. Ф. Родин. — 2-е изд., испр. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 447 с. — (Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-03019-8. - Режим доступа: https://www.biblio-online.ru/book/69E6BED3-9DE4-4A57-8B72-CB7FFFC3FEDF – ЭБС «Юрайт»

6.4.Нормативные правовые документы

1. Конституция Российской Федерации. Принята всенародным голосованием. (в ред. от 30 декабря 2008 года) //«Собрании законодательства Российской Федерации», 04.08.2014, №31, ст. 4398.

2.Федеральный закон Российской Федерации от 30 ноября 1994 г. № 51- ФЗ «Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая)» (в актуальной редакции).— Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_5142/- *Официальный сайт «КонсультантПлюс».*

6.5. Интернет-ресурсы.

http://www.listenaminute.com/
http://www.newsinlevels.com/

6.6.Иные источники

1. *Günter Grass liest „Mein Jahrhundert“.* 6 CD. Redaktion Jörg-Dieter Kogel u. Kai Schlüter. Produktion Radio Bremen/Steidl Verlag/ Deutsche Grammophon, 1999.

2. Heinrich Böll, Günter Grass: *Reden anlässlich der Verleihung des Nobelpreises für Literatur 1972 und 1999.* 2 CD. Redaktion Kai Schlüter. Produktion Radio Bremen/Deutsche Grammophon, 2000.

3. Günter Grass: *„Als ich 32 Jahre alt war, wurde ich berühmt.“ Eine akustische Collage aus Originaltönen.* Von Gabriele Intemann, Dorothee Schmitz-Köster u. Walter Weber. Produktion Radio Bremen/Der Audio Verlag, 2001.

4. Günter Grass, Günter „Baby“ Sommer: *Mein Jahrhundert. Eine Text- und Toncollage.* 2 CD. Redaktion Jörg-Dieter Kogel. Produktion Radio Bremen/Steidl Verlag, 2001.

5. Remarque Erich Maria *Drei Kameraden.* Querido, Amsterdam 1998.

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

- 5 лингафонных кабинетов с установленным программным обеспечением (программа «Нибелунг»), оснащенные наушниками (на каждом рабочем столе)
- компьютеры с доступом в Интернет;
- мультимедийное оборудование;
- интерактивная доска (при наличии);
- классная доска, указка.

Программное обеспечение	Версия	Существует лицензий (и тип), количество
Windows 7 Pro	7	105

Программное обеспечение	Версия	Существует лицензий (и тип), количество
Офисный пакет		
Microsoft Office 2010 standard	2010	150
Microsoft Office 2016 standard	2016	120
Антивирусная защита		
-Kaspersky Endpoint Security длябизнеса-Стандартный Russian Edition	10.2.5.3201	450
Дополнительныепрограммыиутилиты		
WinRar	5	250
Radmin	3	250
ABBY FineReader 9.0 Corporate Edition	9	15
Другое ПО, используемое в деятельности филиала		
1С Библиотека	2.1.2.1	1
Гарант	8.00.2.025	50
Консультант	4016.00.12	50

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

Челябинский филиал
кафедра теории права и уголовно-правовых дисциплин

УТВЕРЖДЕНА

решением кафедры

теории права и уголовно-правовых дисциплин

протокол№ 1

от «27» августа 2019 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.Б.04 Право

индекс, наименование дисциплины в соответствии с учебным планом

направление подготовки

38.03.03 Управление персоналом

код, наименование направления подготовки

Управление персоналом организации

профиль

бакалавр

квалификация

очная и заочная формы обучения

форма(ы) обучения

Челябинск 2019

Автор(ы)-составитель(и):

Доцент кафедры теории права
и уголовно-правовых дисциплин Запрутин Д.Г.
(ученая степень и(или) ученое звание, должность) (наименование кафедры) (Ф.И.О.)

Заведующий кафедрой
теории права и
уголовно-правоведениевых дисциплин д. и. н, профессор Абрамовский А.А.
(наименование кафедры) (ученая степень и(или) ученое звание) (Ф.И.О.)

СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесённых с планируемыми результатами освоения программы ……4

2.Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО…….6

3.Содержание и структура дисциплины (модуля)……..6

4.Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине (модулю)..... 9

5.Методиче ские указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)……16

6.Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", включая перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю) 18

7.Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы 20

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесённых с планируемыми результатами освоения программы

1.1. Дисциплина Б1.Б.04 «Право» обеспечивает овладение следующими компетенциями:

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
УК ОС-10	способностью использовать основы правовых знаний в различных сферах деятельности	УК ОС-10.1	Способность использовать нормативно-правовые акты в профессиональной деятельности
ОПК - 2	знанием Кодекса об административных правонарушениях Российской Федерации, Уголовного кодекса Российской Федерации и иных федеральных законов в части определения ответственности за нарушения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, Гражданского кодекса Российской Федерации в части, относящейся к деятельности кадровой службы	ОПК-2.1.	Понимать нормы административного, уголовного и гражданского права, относящиеся к деятельности кадровой службы, и определять ответственность за их нарушения
ОПК – 3	знанием содержания основных разделов Социального права, Миграционного права, касающихся социально-трудовой сферы, содержания основных документов Международного трудового права (Конвенция МОТ)	ОПК-3.1.	Понимать основные разделы Социального права и Миграционного права
ОПК - 4	владение навыками работы с внешними организациями (Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, Пенсионным фондом Российской Федерации, Фондом социального страхования Российской Федерации, Федеральным фондом обязательного медицинского страхования, Федеральной службой по труду и занятости, кадровыми агентствами, службами занятости населения)	ОПК-4.1.	Понимать роль, значение и особенности деятельности внешних организаций

1.1. В результате освоения дисциплины у студентов должны быть:

ОТФ/ТФ профессиональные действия	Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения
ОТФ 07.003 -G операционное управление персоналом и подразделением организации; -H стратегическое управление персоналом организации **ТФ** 07.003 -G/01.7 разработка системы операционного управления персоналом и работы структурного подразделения -G/03.7 администрирование процессов и документооборота по операционному управлению персоналом и работе структурного подразделения;	ОПК-2.1. ОПК-3.1. ОПК-4.1.	**на уровне знаний:** знает основные правовые документы, регулирующие различные сферы деятельности знает нормы административного, уголовного и гражданского права, относящиеся к деятельности кадровой службы, и определять ответственность за их нарушения **на уровне умений:** интерпретирует правовые документы **на уровне знаний:** понимает возможности применения нормативно-правовых актов в профессиональной деятельности знает основные разделы Социального права и Миграционного права понимает роль, значение и особенности деятельности внешних организаций **на уровне умений:** применять нормы административного, уголовного и гражданского права, относящиеся к деятельности кадровой службы, и определять ответственность за их нарушения
-H/01.7 разработка системы стратегического управления персоналом организации; -H/02.7 реализация системы стратегического управления персоналом организации;	УК ОС-10.1	**на уровне знаний:** называть основные правовые документы, регулирующие различные сферы деятельности **на уровне умений:** использовать правовые документы в профессиональной деятельности

2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО

Объем дисциплины: *общая трудоемкость дисциплины в зачетных единицах: 108ч. (3*з.е.)

Количество <u>академических</u> часов, выделенных на контактную работу с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся:

- ✓ очная форма обучения – 108 часов, в том числе:
- – лекционные занятия – 20 часа
- – практические занятия – 28 часов

Самостоятельная работа студентов, включая контроль – 60 часов.

- ✓ заочная форма обучения – 108 часов, в том числе:
- – лекционные занятия – 6 часа
- – практические занятия –6 часов

Самостоятельная работа студентов, включая контроль – 96 часов.

Количество <u>астрономических</u> часов, выделенных на контактную работу с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся:

- ✓ очная форма обучения – 81 час, в том числе:
- – лекционные занятия – 20 часа
- – практические занятия – 28 часов

Самостоятельная работа студентов, включая контроль – 33 часов.

- ✓ заочная форма обучения – 81 час, в том числе:
- – лекционные занятия – 4 часа
- – практические занятия –6 часов

Самостоятельная работа студентов, включая контроль – 71 часов.

Место дисциплины в структуре ОП ВО

- – *индекс, наименование дисциплины:* Б1.Б.04 Право;
- – *освоение дисциплины опирается на* необходимостью формирования у бакалавра входных знаний, умений и навыков, требуемых для успешного освоения всех видов деятельности, определенных образовательной программой и связанных с ними компетенций:

– *форма(ы) промежуточной аттестации в соответствии с учебным планом:* зачет

3. Содержание и структура дисциплины (модуля

в академических часах

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины (модуля), час.						Форма текущего контроля успеваемости**, промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л	ЛР	ПЗ	КСР		
Очная форма обучения								
Тема 1.	Теория государства и права	16	2		4		10	О
Тема 2.	Формы государства	16	2		4		10	
Тема 3.	Система права и его формы	18	4		4		10	О
Тема 4	Конституционное право	20	4		6		10	О
Тема 5.	Правовое государство и гражданское общество	20	4		6		10	Д
Тема 6.	Правовой статус человека и гражданина	18	4		4		10	О
Промежуточная аттестация								Зачет

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины (модуля), час.						Форма текущего контроля успеваемости**, промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л	ЛР	ПЗ	КСР		
Всего:		**108**	**20**		**28**		**60**	
№ п/п	**Наименование тем (разделов)**	**Объем дисциплины (модуля), час.**						**Форма текущего контроля успеваемости**, промежуточной аттестации**
		Всего	**Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий**				**СР**	
			Л	**ЛР**	**ПЗ**	**КСР**		
заочная форма обучения								
Тема 1.	Теория государства и права	16	2				14	О
Тема 2.	Формы государства	18			2		16	
Тема 3.	Система права и его формы	18	2				16	О
Тема 4	Конституционное право	18			2		16	О
Тема 5.	Правовое государство и гражданское общество	18	2				16	Д
Тема 6.	Правовой статус человека и гражданина	20			2	2	16	О
Промежуточная аттестация								Зачет
Всего:		**108**	**6**		**6**	**2**	**94**	

в астрономических часах

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины (модуля), час.						Форма текущего контроля успеваемости**, промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л	ЛР	ПЗ	КСР		
Очная форма обучения								
Тема 1.	Теория государства и права	12	2		4		6	О
Тема 2.	Формы государства	12	2		4		6	
Тема 3.	Система права и его формы	13	4		4		5	О
Тема 4	Конституционное право	15	4		6		5	О
Тема 5.	Правовое государство и гражданское общество	15	4		6		5	Д
Тема 6.	Правовой статус человека и гражданина	14	4		4		6	О
Промежуточная аттестация								Зачет
Всего:		**81**	**20**		**28**		**33**	
№ п/п	**Наименование тем (разделов)**	**Объем дисциплины (модуля), час.**						**Форма текущего контроля успеваемости**, промежуточной аттестации**
		Всего	**Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий**				**СР**	
			Л	**ЛР**	**ПЗ**	**КСР**		
заочная форма обучения								
Тема 1.	Теория государства и права	13	2				11	О
Тема 2.	Формы государства	13			2		11	

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины (модуля), час.						Форма текущего контроля успеваемости**, промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л	ЛР	ПЗ	КСР		
Тема 3.	Система права и его формы	13					13	О
Тема 4	Конституционное право	13			2		11	О
Тема 5.	Правовое государство и гражданское общество	13	2				11	Д
Тема 6.	Правовой статус человека и гражданина	13			2		11	О
Промежуточная аттестация		3						Зачет
Всего:		**81**	**4**		**6**		**68**	

Примечание:
**** – формы текущего контроля успеваемости: опрос (О), диспут (Д)*

Содержание дисциплины

Тема 1. Теория государства и права

Классовый и гуманистический подходы о сущности государства. Роль и значение государства в общественной жизни. Государство и общество. Признаки государства.

Теории (концепции) происхождения государства – биологическая, патерналистская, общественного договора, классовая (марксистская). Эволюционные пути возникновения государства. Понятие государственного управления.

Функции государства (основные направления его деятельности): внутренние (экономическая, политическая, социальная, правовая, экологическая). Внешние функции: оборонная, дипломатическая, внешнеэкономическая, внешнеполитическая, культурно-информационная, глобального сотрудничества.

Государственное управление и его виды. Административное воздействие.

Характерные черты механизма государства: а) он представляет собой систему; б) его целостность обеспечивается едиными целями и задачами; в) его основным элементом выступают государственные органы, обладающие властными полномочиями; г) он является той организационной и материальной силой (рычагом), с помощью которой государство осуществляет свою власть, достигает конкретных результатов.

Признаки права: волевой характер, общеобязательность, нормативность, связь с государством, формальная определенность, системность.

Функции права в общесоциальных (широких) рамках: экономическая, политическая, воспитательная, коммуникативная.

Общество как целостный социальный организм. Объективная необходимость социального регулирования. Индивидуальное и социальное регулирование. Многообразие социальных норм: нормы права, нормы морали, религиозные нормы, обычаи, корпоративные нормы. Правовые нормы в системе социальных норм. Ценность права.

Основные теории происхождения права: естественно-правовая - право есть совокупность естественных прав человека (Гоббс, Локк, Радищев и др.); историческая - право есть совокупность правовых обычаев (Гуго, Пухта, Савиньи и др.); нормативистская - право есть пирамида не зависящих от сущего норм (Штаммлер, Новгородцев, Кельзен и др.); материалистическая - право есть возведенная в закон воля господствующего класса (Маркс, Энгельс, Ленин и др.); психологическая - право есть правовые эмоции личности (Петражицкий, Росс, Рейснер и др.); социологическая - право есть реализация законов, юридические действия (Эрлих, Муромцев, Паунд и др.)

Тема 2. Формы государства

Понятие формы государства. Форма государства - это способ организации политической власти, охватывающий форму правления, форму государственного устройства и политический режим.

Элементы формы государства: форма правления, форма государственного устройства, политический режим.

Формы правления государства: монархические и республиканские.

Формы государственного устройства: унитарное государство; федерация; конфедерация.

Два полярных режима - демократический и антидемократический. К антидемократическим режимам относят тоталитарные и авторитарные режимы.

Три возможные модели во взаимоотношениях государства и права: 1) тоталитарная (государство выше права и им не связано); 2) либеральная (право выше государства); 3) прагматическая (государство создает право, но связано им).

Два главных аспекта правового государства: 1) свобода человека, наиболее полное обеспечение его прав; 2) ограничение правом государственной власти.

Коррупция, патернализм, этнокультурные особенности как факторы, влияющие на становление правового государства в России

Тема 3. Система права и его формы

Система права - совокупность внутренне согласованных, взаимосвязанных, социально однородных юридических средств (явлений), с помощью которых официальная (публичная) власть оказывает регулятивно-организующее и стабилизирующее воздействие на общественные отношения, поведение людей. Система права включает: отрасли, подотрасли, институты, субинституты, нормы права.

Формы (источники) права как способ закрепления и выражения правовых норм. Нормативно-правовые акты. Конституция – основной закон государства и общества. Законы. Подзаконные нормативные акты. Договоры нормативного содержания. Юридический прецедент (судебная практика). Правовые обычаи.

Структура правовой нормы: гипотеза, диспозиция, санкция. Виды правовых норм: материальные и процессуальные; императивные и диспозитивные и др.

Основные правовые системы (семьи): романо-германская, англосаксонская, социалистическая, религиозные.

Тема 4. Конституционное право

Понятие, предмет и метод, система конституционного права. Конституционно-правовые нормы и институты. Конституционно-правовые отношения, их субъекты и объекты. Источники конституционного права.

Конституция – основной закон государства и общества. Понятие и сущность конституции как явления общественной жизни. Виды конституций. Исторические этапы развития российского конституционализма. Конституции РСФСР 1918, 1925, 1937, 1978 годов.

Конституция Российской Федерации 1993 года. История подготовки и принятия. Общая характеристика: концептуальные основы, структура, юридические свойства. Механизм действия и охраны конституции. Система конституционного контроля. Виды конституций в Российской Федерации.

Основы конституционного строя РФ: демократическое государство, федеративное государство, правовое государство, республиканская форма правления, права и свободы как высшая ценность, народовластие, социальное государство, равноправие форм собственности, свобода экономической деятельности, разделение властей, светское государство.

Тема 5. Правовое государство и гражданское общество

Возникновение идей правового государства. Этапы становления теории правового государства. Понятие и признаки правового государства. Права и свободы личности — главная ценность правового государства. Модели правового государства. Перспективы построения правового государства в России.

Гражданское общество. История идей и современное состояние. Основные признаки гражданского общества. Структура гражданского общества

Тема 6. Правовой статус человека и гражданина

Понятие «права человека и права гражданина».

Основные права и свободы человека и гражданина. Типология прав и свобод человека и гражданина. Индивидуальные и коллективные (солидаристские) права и свободы. Основные, дополнительные, общие, абсолютные права и свободы. Личные права и свободы. Политические права и свободы. Экономические, социальные и культурные права и свободы.

Обязанности человека и гражданина – составная часть правового статуса субъекта правоотношений. Позитивный характер обязанностей человека и гражданина. Конституция РФ об обязанностях граждан России.

Конституция РФ о гражданстве. Федеральный закон «О гражданстве РФ». Принципы российского гражданства. Признаки гражданства РФ. Возможность заявления о нежелательности состоять в гражданстве РФ. Приобретение гражданства по рождению (филиация). Приобретение гражданства РФ в порядке регистрации. Прием в гражданство (натурализация). Выбор гражданства (оптация). Выход из гражданства, право на изменение гражданства (ст.6 Конституции РФ). Отмена решения о приеме в гражданство.

4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине

4.1. Формы и методы текущего контроля успеваемости обучающихся и промежуточной аттестации

4.1.1. В ходе реализации дисциплины Б1.Б4 Право используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

При проведении занятий лекционного типа: опрос

при проведении занятий семинарского типа: опрос, диспут

при контроле результатов самостоятельной работы студентов: собеседование

4.1.2. Зачет проводится с применением следующих методов: тестирование.

4.2. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся

Типовые оценочные материалы по темам 1-2

Типовые вопросы для опроса по теме 1

1. Понятие и признаки государства.
2. Теории происхождения государства.
3. Функции государства.
4. Государственный аппарат и механизм государства.
5. Понятие и признаки права.
6. Функции права.
7. Основные теории происхождения права

Типовые вопросы для опроса по теме 2

1. Форма государства: понятие и элементы.
2. Соотношение государства и права: проблема соотношения.

3. Понятие и признаки правового государства.
4. Проблемы становления правового государства в России.

Типовые оценочные материалы по теме 3

Типовые вопросы для опроса по теме

1. Понятие системы права.
2. Формы (источники) права.
3. Норма права: понятие, структура, виды.
4. Основные правовые системы (семьи) современности.

Типовые оценочные материалы по теме 4

Типовые вопросы для опроса по теме 4

1. Понятие, предмет, метод и система конституционного права.
2. Понятие и сущность конституций.
3. Общая характеристика Конституции РФ 1993 года.
4. Основы конституционного строя Российской Федерации.

Типовые оценочные материалы по теме 5

Вопросы для диспута

1. Типология как способ научного познания государства и права: основания, критерии группирования, возможные подходы.
2. Гражданское общество: политико-юридический аспект.
3. Социалистический тип государства: модель и действительность.
4. Правовое государство: история идей.

Типовые оценочные материалы по теме 6

Типовые вопросы для опроса по теме 6

1. Права и свободы как элемент правового статуса человека и гражданина.
2. Обязанности и ответственность как элемент правового статуса человека и гражданина
3. Гражданство Российской Федерации

Шкала оценивания

	Формы контроля	**Критерии оценки**	**Показатели и шкала оценивания (кол-во баллов)**
1.	Опрос	Правильность ответов на поставленные вопросы (до 5 мини-вопросов)	**5 баллов –** ответил на все вопросы **4 балла** – ответил на все вопросы, допустил 1-2 ошибки, но сам их исправил **3 балла** – ответил на 3 и более вопросов с ошибками **2 балла** – ответил на 1-2 вопроса с ошибками
2.	Диспут	Актуальность и качество презентации тема, умение использовать основы правовых знаний в различных сферах деятельности	**5 баллов** - Выбранная студентом тема (проблема) актуальна на современном этапе развития, создано мультимедийное сопровождение, в котором отражены вопросы дискуссии, использованы примеры из науки и практики. **4 балла** Выбранная студентом тема

			(проблема) актуальна на современном этапе развития, создано мультимедийное сопровождение, отсутствуют альтернативные точки зрения, не рассмотрены все аспекты. **3 балла** Выбранная студентом тема (проблема) не актуальна на современном этапе развития, создано мультимедийное сопровождение, которое не содержательно. **2 балла** Студентом не подготовлено выступление либо тема содержательно не раскрыта.

4.3. Оценочные средства для промежуточной аттестации

4.3.1. Формируемые компетенции

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
УК ОС-10	способностью использовать основы правовых знаний в различных сферах деятельности	УК ОС-10.1	Способность использовать нормативно-правовые акты в профессиональной деятельности
ОПК - 2	знанием Кодекса об административных правонарушениях Российской Федерации, Уголовного кодекса Российской Федерации и иных федеральных законов в части определения ответственности за нарушения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, Гражданского кодекса Российской Федерации в части, относящейся к деятельности кадровой службы	ОПК-2.1.	Понимать нормы административного, уголовного и гражданского права, относящиеся к деятельности кадровой службы, и определять ответственность за их нарушения
ОПК – 3	знанием содержания основных разделов Социального права, Миграционного права, касающихся социально-трудовой сферы, содержания основных документов Международного трудового права (Конвенция МОТ)	ОПК-3.1.	Понимать основные разделы Социального права и Миграционного права
ОПК - 4	владение навыками работы с внешними организациями (Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, Пенсионным фондом Российской Федерации, Фондом	ОПК-4.1.	Понимать роль, значение и особенности деятельности внешних организаций

	социального страхования Российской Федерации, Федеральным фондом обязательного медицинского страхования, Федеральной службой по труду и занятости, кадровыми агентствами, службами занятости населения)		

4.3.2 Типовые оценочные средства

Промежуточная аттестация студентов проводится в форме зачета с оценкой

Зачет может проходить в форме: тестирования.

Типовые тестовые задания

Инструкция

Тестирование проводится в аудитории, каждый студент получает персональный тест из 15 вопросов. После завершения тестирования каждый обучаемый получает персональный результат.

Тестовые вопросы являются типовыми: с выбором одного варианта ответа из предложенных.

Типовые тестовые задания

1. Какой нормативный акт в Российской Федерации обладает высшей юридической силой?

а) постановление правительства;

б) федеральный закон;

в) Конституция;

г) решение суда.

2. Одновременно правоспособность и дееспособность возникает:

а) у юридических лиц;

б) у физических лиц;

в) у юридических и физических лиц;

г) ни у одного из субъектов.

3. Деликтоспособность – это:

а) способность быть носителем юридических прав и обязанностей;

б) способность своими собственными действиями приобретать права и нести обязанности;

в) способность нести юридическую ответственность за совершение правонарушения;

г) способность быть субъектом правоотношений.

4. Правонарушения, являющиеся общественно опасными, называются:

а) проступками;

б) преступлениями;

в) деликтами;

г) деяниями.

5. Согласно Конституции РФ Российская Федерация (Россия) – это:

а) тоталитарное федеральное государство с республиканской формой правления;

б) демократическое федеративное правовое государство с республиканской формой правления;

в) авторитарное федеральное правовое государство с республиканской формой правления.

6. Единственным источником власти в Российской Федерации согласно Конституции РФ является:

а) парламент;

б) референдум;

в) многонациональный народ;

г) президент.

7. Статус беженца в Российской Федерации могут получить:

а) только иностранцы;

б) иностранцы и лица без гражданства;

в) иностранцы и граждане России;

г) иностранцы, лица без гражданства и граждане России.

8. Законодательную власть в Российской Федерации осуществляет:

а) Парламент РФ;

б) Президент РФ;

в) Правительство РФ.

9. Исполнительную власть в Российской Федерации осуществляет:

а) Президент РФ;

б) Правительство РФ;

в) Федеральное собрание РФ.

10. Принятие федеральных законов в Российской Федерации отнесено к компетенции:

а) Совета Федерации РФ;

б) Государственной Думы РФ и Совета Федерации РФ;

в) Государственной Думы РФ;

г) Президента РФ.

11. Согласно Конституции Российской Федерации Президент РФ является:

а) главой законодательной власти РФ;

б) главой исполнительной власти РФ;

в) главой государства.

12. Основные направления внутренней и внешней политики российского государства определяет:

а) Правительство РФ;

б) Президент РФ;

в) Государственная Дума РФ;

г) Министерство иностранных дел РФ.

13. К ведению Совета Федерации относится:

а) назначение выборов Президента РФ;

б) решение вопроса о доверии Правительству РФ;

в) объявление амнистии.

14. К ведению Государственной Думы относится:

а) отрешение Президента РФ от должности;

б) выдвижение обвинения против Президента для отрешения его от должности;

в) утверждение указа Президента РФ о введении чрезвычайного положения.

15. Какой элемент юридической нормы указывает на условия при которых норма подлежит применению?

а) гипотеза;

б) диспозиция;

в) санкция.

16. В какой правовой системе (семье) основным источником права является нормативно-правовой акт?

а) англо-саксонская;

б) романо-германская;

в) правовая семья обычного права.

17. Элементами правового статуса личности являются:

а) права;

б) свободы;

в) обязанности;

г) верны ответы «1», «2», «3».

18 Президент РФ:

а) формирует и возглавляет Совет Безопасности РФ;

б) осуществляет меры по обеспечению обороны страны и государственной безопасности;

в) решает вопрос о возможности использования Вооруженных Сил за пределами РФ.

19. Исковая давность – это:

а) давность владения вещью, дающая основание для признания за лицом права собственности на нее;

б) срок, предоставляемый законом для защиты нарушенного права;

в) верны ответы «1» и «2».

20. Какая из данных сделок подлежит обязательной государственной регистрации:

а) купля - продажа нежилого здания;

б) аренда автомобиля;

в) дарение части музейной коллекции.

21. Что понимается под термином «цессия» в гражданском праве?

а) разновидность операции с ценной бумагой;

б) уступка права требования;

в) купля – продажа иностранной валюты.

22. Когда договор аренды земельного участка подлежит обязательной государственной регистрации?

а) если он заключен на срок не менее 1 года;

б) в любом случае;

в) если хотя бы одной из сторон является юридическое лицо.

23 Гражданин Российской федерации может иметь имущество на праве собственности:

а) с момента рождения;

б) после достижения 7 лет;

в) после достижения 18 лет.

Шкала оценивания.

Оценка	Неудовлетворительно	Удовлетворительно	Хорошо	Отлично
Оценка по дисциплине без экзамена	Не зачтено	Зачтено		
Набранная сумма баллов (мах – 100)	Менее 60	60-70	71-80	81-100

4.4. Методические материалы
Оценивание студентов при проведении промежуточной аттестации по дисциплине

Промежуточная аттестация по дисциплине проводится в соответствии с Учебным планом в форме зачета.

Оценка знаний студента на зачете носит комплексный характер, является балльной и определяется его:

– ответом на зачете (решением теста);

– учебными достижениями в семестровый период (по очной форме обучения - количеством баллов, полученных по бально-рейтинговой системе).

Знания и компетенции студента на зачете оцениваются оценками: «*зачтено» и «не зачтено»*

Оценка студентам очной формы обучения выставляется в соответствии с балльно-рейтинговой системой. Основой для определения оценки служит уровень усвоения студентами материала, предусмотренного рабочей программой дисциплины.

Критерии оценки студента на зачете

Баллы (рейтинговой оценки), %	**Оценка**	**Требования к знаниям**
100-76	*5, «отлично» зачтено*	Оценка **«отлично»** выставляется студенту, если он – называет основные правовые документы, регулирующие различные сферы деятельности – интерпретирует правовые документы; – понимает возможности применения нормативно-правовых актов в профессиональной деятельности – Учебные достижения в семестровый период и результатами рубежного контроля демонстрируют высокую степень овладения программным материалом (для очной формы обучения)
66-75	*4, «хорошо» зачтено*	Оценка **«хорошо»** выставляется студенту, если он – называет основные правовые документы, регулирующие различные сферы деятельности, но допускает неточности – допускает неточности при интерпретации правовых документов; – понимает возможности применения нормативно-правовых актов в профессиональной деятельности – Учебные достижения в семестровый период и результатами рубежного контроля демонстрируют хорошую степень овладения программным материалом (для очной формы обучения)
50-65	*3, «удовлетворительно» зачтено*	Оценка **«удовлетворительно»** ставится студенту, если он – Допускает ошибки при перечислении основных правовых документов, регулирующих различные сферы деятельности – допускает ошибки при интерпретации правовых документов; – понимает основные возможности применения нормативно-правовых актов в профессиональной деятельности -Учебные достижения в семестровый период и результатами рубежного контроля демонстрируют достаточную (удовлетворительную) степень овладения программным материалом (для очной формы обучения)
Менее 50	*2, «неудовлетворительно» Не зачтено*	Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, если он • допускает существенные ошибки в программном материале, • не обладает способностью логически верно,

		аргументировано и ясно строить устную речь по вопросам программного материала Учебные достижения в семестровый период и результатами рубежного контроля демонстрировали низкую степень овладения программным материалом по (для очного отделения).

5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Изучая дисциплину, студенты должны часть материала осваивать самостоятельно, применять осваиваемые методы для решения конкретных практических задач, использовать современную программные продукты.

Методические материалы по дисциплине размещены в информационно-образовательной среде филиала по ссылке https://edu.rane74.ru/login/index.php

Тема 1. Теория государства и права

Вопросы для самостоятельного изучения:

Основные теории происхождения права: естественно-правовая - право есть совокупность естественных прав человека (Гоббс, Локк, Радищев и др.); историческая - право есть совокупность правовых обычаев (Гуго, Пухта, Савиньи и др.); нормативистская - право есть пирамида не зависящих от сущего норм (Штаммлер, Новгородцев, Кельзен и др.); материалистическая - право есть возведенная в закон воля господствующего класса (Маркс, Энгельс, Ленин и др.); психологическая - право есть правовые эмоции личности (Петражицкий, Росс, Рейснер и др.); социологическая - право есть реализация законов, юридические действия (Эрлих, Муромцев, Паунд и др.)

Национальное богатство, отраслевая и секторальная структуры национальной экономики, межотраслевой баланс; теневая экономика

Литература:

1. Шумилов В.М. Правоведение: учебник для бакалавриата / В.М. Шумилов. - М.: Юрайт, 2016. - 423 с

Тема 2. Формы государства

Вопросы для самостоятельного изучения:

Коррупция, патернализм, этнокультурные особенности как факторы, влияющие на становление правового государства в России

Литература:

Воронцов Г.А. Правоведение для бакалавриата неюридических специальностей вузов России: учеб. пособие для бакалавриата. - 3-е изд., перераб. и доп. - Ростов н / Д.: Феникс, 2017. - 395 с. - (Высшее образование).

Тема 3. Система права и его формы

Вопросы для самостоятельного изучения:

Основные правовые системы (семьи): романо-германская, англосаксонская, социалистическая, религиозные

Литература:

Воронцов Г.А. Правоведение для бакалавриата неюридических специальностей вузов России: учеб. пособие для бакалавриата. - 3-е изд., перераб. и доп. - Ростов н / Д.: Феникс, 2016. - 395 с. - (Высшее образование).

Тема 4. Конституционное право

Вопросы для самостоятельного изучения:

Конституция Российской Федерации 1993 года. История подготовки и принятия. Общая характеристика: концептуальные основы, структура, юридические свойства. Механизм действия и охраны конституции. Система конституционного контроля. Виды конституций в Российской Федерации.

Литература:

1. Шумилов В.М. Правоведение: учебник для бакалавриата / В.М. Шумилов. - М.: Юрайт, 2016. - 423 с

Тема 5. Правовое государство и гражданское общество

Вопросы для самостоятельного изучения:

Гражданское общество. История идей и современное состояние. Основные признаки гражданского общества. Структура гражданского общества

Литература:

Воронцов Г.А. Правоведение для бакалавриата неюридических специальностей вузов России: учеб. пособие для бакалавриата. - 3-е изд., перераб. и доп. - Ростов н / Д.: Феникс, 2017. - 395 с. - (Высшее образование).

Тема 6. Правовой статус человека и гражданина

Вопросы для самостоятельного изучения:

Типология прав и свобод человека и гражданина. Индивидуальные и коллективные (солидаристские) права и свободы. Основные, дополнительные, общие, абсолютные права и свободы. Личные права и свободы. Политические права и свободы. Экономические, социальные и культурные права и свободы.

Литература

Воронцов Г.А. Правоведение для бакалавриата неюридических специальностей вузов России: учеб. пособие для бакалавриата. - 3-е изд., перераб. и доп. - Ростов н / Д.: Феникс, 2016. - 395 с. - (Высшее образование).

В целях более глубокого усвоения студентами учебного материала могут использоваться дополнительные образовательные инструменты, к числу которых относятся подготовка рефератов и докладов.

Типовые темы рефератов и докладов:

1. Категории и понятия теории государства и права как ее основной познавательный инструментарий, их система.
2. Общество: понятие, признаки, структура.
3. Социальная власть и социальное регулирование: понятие и общая характеристика.
4. Власть в первобытном обществе, организация и формы ее осуществления.
5. Переход от присваивающей к производящей экономике как фактор социального расслоения общества, появления собственности, государства.
6. Социальные регуляторы первобытного общества. Признаки первобытных обычаев.
7. Причины и формы возникновения государства.
8. Множественность учений о происхождении государства и права: сущность и причины плюрализма в подходах.
9. Характеристика основных теорий происхождения государства (теологическая, патриархальная, договорная, насилия, психологическая).

Предпосылки происхождения права. Способы образования права.

10. Признаки права, отличающие его от социальных норм первобытного общества.
11. Характеристика основных теорий происхождения права (теологическая, естественная, историческая, классовая).

6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", включая перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

6.1. Основная литература

1. Шумилов В.М. Правоведение: учебник для бакалавриата / В.М. Шумилов. - М.: Юрайт, 2018. - 423 с

2. Воронцов Г.А. Правоведение для бакалавриата неюридических специальностей вузов России: учеб. пособие для бакалавриата. - 3-е изд., перераб. и доп. - Ростов н / Д.: Феникс, 2016. - 395 с. - (Высшее образование).

3. Закревская О.В. Правоведение [Электронный ресурс]: учебное пособие/ О.В. Закревская— Электрон. текстовые данные.— Саратов: Корпорация «Диполь», 2015.— 329 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/1151.html .— ЭБС «IPRbooks»

4. Безруков А.В. Конституционное право России [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Безруков А.В.— Электрон. текстовые данные.— Саратов: Вузовское образование, 2016.— 267 с. Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/9007 . — ЭБС «IPRbooks», по паролю

6.2. Дополнительная литература

1. Богданова Н.А. Конституционное право. Общая часть [Электронный ресурс]: программа, тезисы лекций и задания к семинарским занятиям/ Богданова Н.А.— Электрон. текстовые данные.— М.: Зерцало-М, 2017.— 144 с. Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/44036. — ЭБС «IPRbooks», по паролю

2. Гражданское право : учебник : в 2 т. / под ред. Б.М. Гонгало. - М. : Статут, 2016. - т. 2. - 528 с. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-8354-1236-5 (т. 2). - ISBN 978-5-8354-1234-1 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: //biblioclub.ru/index.php?page=book&id=453045 (14.04.2017).

6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы

1. http://www.iprbookshop.ru/ - Электронная библиотечная система «IPRBooks»
2. https://www.biblio-online.ru/ - Электронная библиотечная система «Юрайт»
3. www.e.lanbook.com - Электронная библиотечная система «Лань»

6.4. Нормативные правовые документы

1. Федеральный закон от 27 июля 2006 г. N 149-ФЗ "Об информации, информационных технологиях и о защите информации" (с изменениями и дополнениями)
2. Указ Президента РФ от 5 декабря 2016 г. N 646 "Об утверждении Доктрины информационной безопасности Российской Федерации"
3. Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации" (с изменениями и дополнениями)

6.5. Интернет-ресурсы

1. http://pravo.gov.ru/ - Официальный интернет портал правовой информации
2. https://sudrf.ru/ Государственная автоматизированная система Российской Федерации «Правосудие». Интернет портал

6.6. Иные источники

1. Справочно-правовая система «Консультант Плюс» - http://www.consultant.ru/
2. Справочная правовая система «Гарант» - http://www.aero.garant.ru

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

- компьютеры с доступом в Интернет;
- мультимедийное оборудование;
- интерактивная доска (при наличии);
- классная доска, указка.

Программное обеспечение	Версия	Существует лицензий (и тип), количество
Windows 7 Pro	7	105
Офисный пакет		
Microsoft Office 2010 standard	2010	150
Microsoft Office 2016 standard	2016	120
Microsoft Visio Professional 2013	2013	Подписка Microsoft DreamSpark Premium Electronic Software Delivery Renewal
Microsoft Visual Studio 2015	2015	Подписка Microsoft DreamSpark Premium Electronic Software Delivery Renewal
Microsoft Project Professional 2013	2013	Подписка Microsoft DreamSpark Premium Electronic Software Delivery Renewal
Антивирусная защита		
-Kaspersky Endpoint Security для бизнеса- Стандартный Russian Edition	10.2.5.3201	450
Дополнительные программы и утилиты		
WinRar	5	250
Radmin	3	250
ABBY FineReader 9.0 Corporate Edition	9	15
Другое ПО, используемое в деятельности филиала		
1С Библиотека	2.1.2.1	1
Гарант	8.00.2.025	50
Консультант	4016.00.12	50

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

Челябинский филиал
Кафедра политологии, истории и философии

УТВЕРЖДЕНА
решением кафедры
политологии, истории и философии
Протокол от « 26» августа 2019 г. № 1

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.Б.05 Социология

индекс, наименование дисциплины, в соответствии с учебным планом

направление подготовки

38.03.03 Управление персоналом

код, наименование направления подготовки

Управление персоналом организации

профиль

бакалавр

квалификация

очная и заочная формы обучения

форма обучения

Челябинск 2019

Автор–составитель:

Доцент, к.и.н. кафедры политологии, истории и философии — А.В. Буданов

(ученая степень и(или) ученое звание, должность) *(наименование кафедры)* *(Ф.И.О.)*

Заведующий кафедрой политологии, истории и философии — к.ф.н, доцент — Захарова Т.Н.

(наименование кафедры) *(ученая степень и(или) ученое звание)* *(Ф.И.О.)*

СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы	4
2. Объем и место дисциплины в структуре образовательной программы	5
3. Содержание и структура дисциплины (модуля)	6
4. Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине	11
5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины	17
6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся по дисциплине	20
7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы	23

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения программы

1.1. Дисциплина Б1.Б.05. «Социология» обеспечивает овладение следующими компетенциями:

Очная и заочная форма обучения

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
УК ОС-5	Способность проявлять толерантность в условиях межкультурного разнообразия общества	УК ОС-5.1	Способность понимать разнообразие общества и аргументировать собственную позицию по вопросам толерантности

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

ОТФ/ТФ	Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения
ОТФ: 07.003/ D деятельность по развитию персонала **ТФ** D/02.6 организация обучения персонала **ТФ** D/03.6 организация адаптации и стажировки персонала **ТФ:** D/01.6 организация и проведение мероприятий по развитию и построению профессиональной карьеры персонала **ОТФ:** 07.003/ G операционное управление персоналом и подразделением организации **ТФ** G/01.7 разработка системы операционного управления	УК ОС-5.1.	на уровне **знаний:** • Перечислить и объяснить основные социологические понятия и категории, закономерности развития природы, общества и мышления; на уровне **умений:** анализировать процессы и явления, происходящие в обществе в условиях межкультурного разнообразия общества

ОТФ/ТФ	Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения
персоналом и работы структурного подразделения **ТФ** G/02.7 реализация операционного управления персоналом и работы структурного подразделения		

2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО

Объем дисциплины

Общая трудоемкость дисциплины (модуля) в зачетных единицах: 108 часов академических (3 з.е.); 81 час астрономический (3 з.е.).

- *количество академических часов, выделенных на контактную работу с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся:*

✓ очная форма обучения – 108 часов, в том числе:
– лекционные занятия – 20 часов
– практические занятия – 28 часов
Самостоятельная работа студентов – 60 часов.

✓ Заочная форма обучения – 108 часов, в том числе:
– лекционные занятия – 6 часа
– практические занятия 6 часа
Самостоятельная работа студентов, включая ее контроль – 96 часов

- *количество астрономических часов, выделенных на контактную работу с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся:*

✓ очная форма обучения – 81 час, в том числе:
– лекционные занятия – 16 часов
– практические занятия – 16 часов
Самостоятельная работа студентов – 49 часов.

✓ Заочная форма обучения – 81 час, в том числе:
– лекционные занятия – 4 часа
– практические занятия 6 часа
Самостоятельная работа студентов – 68 часов
Контроль – 3 часа.

Место дисциплины в структуре ОП ВО

Б1.Б.05 Социология; очная форма – 1 курс, 2 семестр; заочная форма – 1-2 курс, 2-3 семестры;

- дисциплина реализуется после изучения таких базовых для ее понимания дисциплин как общеобразовательный курс Обществознания, Б1.Б.01. История.

– форма промежуточной аттестации в соответствии с учебным планом - зачет.

3. Содержание и структура дисциплины (модуля) в академических часах

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины (модуля), час.						Форма текущего контроля успеваемость, промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СРС	
			Л/ЭО, ДОТ	Сем/ЭО, ДОТ	ПЗ/ЭО, ДОТ	КСР		
Очная форма обучения								
Тема 1	Социология как наука. Объект и предмет социологии. Основные этапы развития социологии	36	8	8			20	Д
Тема 2	Основные социологические категории	42	8	14			20	Т
Тема 3	Социологические исследования	30	4	6			20	Т
Промежуточная аттестация		зачет						
	Всего	108	20	28			60	
Заочная форма обучения								
Тема 1	Социология как наука. Объект и предмет социологии. Основные этапы развития социологии	36	2	2			32	Д
Тема 2	Основные социологические категории	36	2	2			32	Т
Тема 3	Социологические исследования	32	2	2			28	Т
Контроль самостоятельной работы								
Промежуточная аттестация		Зачет Контр. работа 4						
	Всего	108	6	6			92	

*Примечание: * опрос (О), доклад (Д), решение задач (З), тестирование (Т)*

Содержание и структура дисциплины (модуля) в астрономических часах.

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины (модуля), час.						Форма текущего контроля успеваемость, промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СРС	
			Л/ЭО, ДОТ	Сем/ЭО, ДОТ	ПЗ/ЭО, ДОТ	КСР		
Очная форма обучения								
Тема 1	Социология как наука. Объект и предмет социологии. Основные этапы развития социологии	22	4	4			14	Д
Тема 2	Основные социологические категории	30	6	6			18	Т
Тема 3	Социологические исследования	29	6	6			17	Т
Промежуточная аттестация		зачет						
	Всего	81	16	16			49	
Заочная форма обучения								
Тема 1	Социология как наука. Объект и предмет социологии. Основные этапы развития социологии	25	1	2			22	Д
Тема 2	Основные социологические категории	28	2	2			24	Т
Тема 3	Социологические исследования	25	1	2			22	Т
Контроль самостоятельной работы								
Промежуточная аттестация		Зачет Контр. работа 3						
	Всего	81	4	6			68	

*Примечание: * опрос (О), доклад (Д), решение задач (З), тестирование (Т)*

Содержание дисциплины (модуля)

Тема 1. Социология как наука. Объект и предмет социологии. Основные этапы развития социологии

Становление и развитие предмета социологии как науки. Основные теоретико-методологические подходы к рассмотрению предмета социологии как науки в классической и современной социологии.

Объект социологии: общество и информация о нем. Предметное поле социологии: социальные общности и их взаимодействие; массовое поведение социальных субъектов; социальные процессы; взаимодействие личностей и социальных общностей. Основные социологические категории, их взаимосвязь.

Основные функции социологии: познавательная (описательная, объяснительная, диагностическая); прогностические (социального планирования, проектирования, конструирования, моделирования); управленческие (социоинженерная, организационно-технологическая, консультационная).

Специфика социологического знания, его различные уровни: теоретический и эмпирический, фундаментальный и прикладной. Отраслевые социологии: объект и предмет исследования. Учение Р. Мертона о социологии «среднего значения».

Соотношение социологии и других наук: философии, истории, экономики, психологии, математики, статистики, информатики. Социология и экономическая теория. Социология и юриспруденция. Социология и теория управления.

Социология и власть. Роль социологии в современном обществе. Социология как фактор инновационных процессов в современной России. Значение социологии для решения проблем государственного и муниципального управления, юридических вопросов.

Социология и жизнь.

Социальные, естественнонаучные и теоретические предпосылки возникновения социологии. Периодизация развития социологии и ее критерии.

Развитие социологических идей в рамках социальной философии. Социальные идеи Др. Индии (буддизм, индуизм), Др. Китая (конфуцианство, легизм). Античные взгляды на общественное устройство (Платон, Аристотель). Социальные идеи эпохи Возрождения (Н. Макиавелли, Т. Мор, Т. Кампанелла).

Социальная философия Нового времени и ее значение для развития социологии. Социальные учения эпохи Просвещения (Т. Гоббс, Дж. Локк, Ш. Монтескье, Д. Дидро, Ж.-Ж. Руссо и др.).

Становление социологии как науки.

Возникновение позитивизма в социологии. Характеристика социологических взглядов О.Конта: социальная статика и социальная динамика; учение о методах социологии;

Социологическое творчество Г. Спенсера. К. Маркс и его роль в развитии социологической науки. Социологическое творчество Э. Дюркгейма: предмет социологии; правила социологического метода; учение о разделении труда, социологическая концепция религии; проблема самоубийства.

Социологические идеи М. Вебера: теория социального действия; понимающая социология; учение об идеальных типах; учение о типах господства; принцип рациональности и теория капитализма; социология религии.

Особенности становления и развития социологической мысли в России в конце XIX – нач. XX вв.

Становление эмпирической социологии, особенности ее развития в первой половине XX в. Чикагская социологическая школа. Возникновение отраслевых социологий. Индустриальная социология. Социология труда, Социология менеджмента. Хоторнский эксперимент. Развитие социологической тории П.А. Сорокиным, Т.

Парсонсом, Р. Мертоном. Структурный функционализм как парадигма социологического знания.

Особенности развития социологии во второй половине XX в. Соотношение макро- и микросоциологии, теоретического и эмпирического, фундаментального и прикладного уровней. Основные социологические парадигмы: символического интеракционизма (Дж.Г. Мид, Г. Блумер), феноменологии (А. Щюц, П. Бергер, Т. Лукман), обмена (Дж. Хоманс, П. Блау), конфликта (Л. Козер, Р. Дарендорф). Объединительные (интегративные) парадигмы (Э. Гидденс, П. Бурдье). Развитие международного социологического сотрудничества, международные социологические конгрессы и их роль в появлении нового социологического мышления.

Основные этапы развития отечественной социологии в XX в.: 20-е – начало 30-х гг., конец 50-х – 80-е гг., 90-е гг. Особенности этих этапов. Уральская социологическая школа.

Тема 2. Основные социологические категории

Общество как социальная система. Основные подходы к пониманию общества: системный, социокультурный, атомистические концепции, общество как совокупность социальных общностей. Синергетический подход к объяснению динамики общественных процессов. Кибернетический подход в понимании процессов управления обществом.

Понятие социальной системы. Общество как целостная система, особенности его функционирования.

Культура и общество: взаимоотношение понятий. М. Вебер о базисности культуры по отношению к обществу. К. Маркс о вторичности культурных факторов по отношению к общественным. Основные подходы к пониманию феномена культуры.

Типология обществ.

Социальные и социетальные системы. Стабильность социальных систем, механизмы ее обеспечения. Познание общества как системы. Социологический анализ функций и элементов социальной системы. Понятие «социальная норма» и «аномия». Особенности социетального кризиса современного российского общества. Социологические аспекты реформирования российского общества.

Глобализация как новая фаза развития общества.

Понятие «социальный институт». Институциональное направление в социологии и экономической, юридической, управленческой мысли. Структура социального института, его функции и дисфункции. Становление и трансформация социальных институтов. Классификация социальных институтов.

Социальные институты в экономической сфере (собственности, рынка и др.). Социальные институты в сфере политики и права (институты власти, государственные и правовые институты и др.). Понятие института в социальной и духовной сферах. Институты семьи, культуры, образования, науки, религии. Институты управления как особый вид социальных институтов.

Понятие социальной организации. Соотношение понятий социальной общности, социальной организации и социального института

Особенности функционирования социальных институтов в современном российском обществе.

Понятие социальной группы и социальной общности. Основные свойства и качества социальных групп. Классификация социальных групп: большие и малые, первичные и вторичные, формальные и неформальные.

Этнические общности. Понятия «этнос», «нация», «народ». Этносоциология и ее возможности в объяснении социальных явлений.

Специфика социологического изучения масс. Виды масс. Массовое общество и массовая культура. Толпа и публика как виды масс. Структура массового сознания. Теории масс Г. Лебона, Х. Ортеги-и-Гассета, С. Московичи, Г. Блумера.

Понятие малой группы. Виды и формы малых групп. Структура малых групп. Специфика изучения малых групп. Социометрический метод Морено.

Ролевая и статусная структуры общества. Виды социальных статусов. Статусный набор личности. Несовпадение статусов. Статус и социальные отношения. Статусная символика. Понятие элиты.

Виды социальных ролей. Ролевой набор. Ролевой конфликт. Идентификация с ролью и статусом.

Типы обществ и социальные статусы и роли. Социальные статусы и роли в российском обществе.

Основные стратификационные теории. Концепции стратификации К. Маркса и М. Вебера: монофакторный и полифакторный подходы. Стратификационные теории в современной социологии. Стратификационная модель современного российского общества. Исторические типы стратификации. Понятие социального равенства, неравенства и социальной неоднородности.

Классовая структура общества. Возможности классовой теории в объяснении структуры современного общества.

Проблема социальной мобильности П. Сорокин о социальной мобильности и ее видах. Горизонтальная и вертикальная мобильность. Особенности социальной мобильности в современной России. Понятие маргинальности. Маргинальная субкультура. Соотношение социальной мобильности и маргинальности. Миграционные процессы в современном обществе.

Понятие личности в социологии. Личность как субъект социальных отношений. Социальные связи, взаимодействия между личностью и социальной общностью. Различные формы межличностного и социального взаимодействия. Структура личности. Типология личности.

Социализация личности. Социализация и воспитание. Понятие социализации, ее фазы и этапы. Факторы и механизмы социализации. Социализация и социальная адаптация личности в условиях общественных преобразований в современной России. Регуляция поведения личности. Понятие отклоняющегося поведения. Негативная и позитивная направленность девиаций. Делинквентное поведение. Теории отклоняющегося поведения: биологические, психологические, социологические. Теория аномии Э.Дюркгейма – Р.Мертона. Понятие социального контроля. Формальный и неформальный социальный контроль.

Жизненный путь человека. Биографический метод в социологии.

Понятие социального взаимодействия. Типология социальных взаимодействий. Взаимодействие как обмен. Возможности символического интеракционизма в объяснении процессов социального взаимодействия.

Феномен социальных коммуникаций. Институт общественного мнения.

Социальные отношения и их виды. Социальная деятельность.

Формы массового поведения. Формы массового протеста. Типология социальных движений.

Понятия социальных изменений и социальных процессов. Классификация социальных изменений и процессов. Виды социальных процессов: прогрессивные и регрессивные, эволюционные и революционные. Социальные процессы, конфликты и стабильность. Понятие и виды социальных конфликтов.

Инновации как социальный процесс. Инновации и модернизация в обществе.

Законы функционирования и развития общества. Социальные изменения в контексте теорий исторического процесса. Глобализация экономических, социальных и культурных процессов в современном мире.

Понятие общественных движений. Теории общественных движений. Социальные движения, массовые действия и массовое сознание.

Тема 3. Социологические исследования

Социологическое исследование: понятие, структура, функции и основные виды. Программа социологического исследования, ее методологический раздел: формулировка проблемы: определение цели и задач исследования: определение объекта и предмета исследования: интерпретация основных понятий: предварительный системный анализ объекта исследования: выдвижение гипотез. Методический раздел программы: понятие выборки, ее построение: разработка основных процедур сбора и анализа исходных данных: стратегический план исследования. Обработка и обобщение социологической информации.

Методы сбора социологической информации: изучение документов; социологическое наблюдение; опрос; изучение бюджетов времени; качественные методы в социологии (биографический метод, «фокус-группа»). Проблема качества социологической информации. Достоверность и надежность данных.

Роль социологических исследований в практике управления экономической, политической, социальной и духовной сферами общества. Место социологических исследований в функционировании системы органов государственной власти и местного самоуправления.

4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине (модулю)

4.1. Формы и методы текущего контроля успеваемости обучающихся и промежуточной аттестации.

4.1.1. В ходе реализации дисциплины Б1.Б.05 Социология используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

- при проведении занятий семинарского типа: доклад
- при контроле результатов самостоятельной работы студентов: опрос, тестирование

Тема 1. Основные этапы развития социологии

Типовые оценочные материалы по теме 1

Темы докладов (для очной формы обучения):

1. Становление социологических идей в социальной философии Древнего Востока, Античности, Средних веков, Возрождения, Нового времени.
2. Предпосылки возникновения социологии.
3. Критерии и вариант периодизации развития социологии.
4. Творчество К.А. Сен-Симона и О. Конта.
5. Французская социологическая школа в XIX – начале XX вв.
6. Немецкая социологическая школа в XIX – начале XX вв.
7. Марксистская школа в социологии.
8. Основные этапы и направления развития Западной социологии XX в.
9. Чикагская социологическая школа первой трети XX в.
10. Символический интеракционизм (Дж. Г. Мид, Г. Блумер)
11. Этнометодология Х. Гарфинкеля
12. Теория обмена (Дж. Хоманс, П. Блау)
13. Феноменологическая социология А. Щюца

14. Социология Франкфуртской школы (М. Хоркхаймер, Т. Адорно, Г. Маркузе, Ю. Хабермас)

15. Теории социального конфликта Л. Козера и Р. Дарендорфа.

16. Особенности развития отечественной социологии XX века: основные этапы и их характеристика.

17. Зарождение социологической науки в России.

18. Отечественная социология второй половины XIX в.

19. Социологическая мысль в Российской империи в начале XX в.

20. Становление Советской социологии в 1920-е – начале 1930-х гг.

21. Отечественная социология при тоталитарном режиме.

22. Возрождение социологических школ в годы «хрущевской оттепели».

23. Советская социология времен «застоя» в общественно-политической жизни страны.

24. Социология в годы Перестройки и в Новой России.

25. Особенности развития отечественной социологии XX века: основные этапы и их характеристика.

26. Становление и развитие социологии на Урале.

Тема 2. Основные социологические категории

Типовые оценочные материалы по теме 2

Типовые тестовые задания:

Инструкция к тесту

Тесты встроены в электронную оболочку информационно-образовательного контента филиала: https://edu.rane74.ru/course/view.php?id=397, тестирование проводится в компьютерном классе. После завершения тестирования каждый обучаемый получает персональный результат.

В тесте 15 вопросов с вариантами ответа, необходимо выбрать один или несколько правильных ответов. Время тестирования 40 минут. Тестовые вопросы являются типовыми: с выбором одного или нескольких вариантов ответа из предложенных.

1. Основные социальные институты – это:

а) экономические (бизнес, собственность, рынок и т. д.);

б) политические (государство и его органы, политические партии, общественные организации);

в) духовные (образование, наука, церковь, воспитание, мораль и т.д.);

г) брачно-семейные;

д) социальные классы (страты);

е) институт президентства.

2. Социализация – это процесс вхождения человека в социальную среду, их взаимовлияние, приспособление к ней посредством усвоения индивидом (зачастую внешнего, формального) доминирующих в обществе норм и ценностей:

а) социокультурных в целом;

б) только политических;

в) только экономических;

г) только культурных (духовных);

д) только семейно-бытовых;

е) только этнических;

ё) только религиозных;

ж) только профессиональных.

Тема 3. Социологическое исследование

Типовые оценочные материалы по теме 3

Типовые тестовые задания:

Инструкция к тесту

Тесты встроены в электронную оболочку информационно-образовательного контента филиала: https://edu.rane74.ru/course/view.php?id=397, тестирование проводится в компьютерном классе. После завершения тестирования каждый обучаемый получает персональный результат.

В тесте 15 вопросов с вариантами ответа, необходимо выбрать один или несколько правильных ответов. Время тестирования 40 минут. Тестовые вопросы являются типовыми: с выбором одного или нескольких вариантов ответа из предложенных.

1. Методом сбора социологической информации не является:

а) опрос; б) анализ документов;

в) эксперимент; г) факторный анализ.

2. Выборка, для которой каждый элемент генеральной совокупности имеет шанс на статистически равную вероятность быть отобранным, называется:

а) стихийным отбором; б) случайной;

в) направленным отбором; г) квотной.

Шкала оценивания

№	Формы контроля	Критерии оценки	Показатели и шкала оценивания (кол-во баллов)
1.	Доклад	• полнота раскрытие темы; • соблюдение времени доклада (5 минут) • использование специальной терминологии • грамотная речь и наличие презентации	**5 баллов** - тема раскрыта полностью; соблюдение хронометража, использование специальной терминологии грамотная речь и наличие презентации **4 балла** – тема раскрыта полностью; выход за пределы хронометража; использование специальной терминологии; встречаются слова «сорняки», наличие презентации **3 балла** – тема раскрыта не полностью; выход за пределы хронометража; не используется специальная терминология или используется неверно; встречаются слова «сорняки», отсутствие презентации **2 балла** – тема не раскрыта, не используется специальная терминология; неграмотная речь, отсутствие презентации.
2.	Опрос	Правильность ответов на поставленные вопросы (до 5 мини-вопросов)	**5 баллов –** ответил на все вопросы **4 балла** – ответил на все вопросы, допустил 1-2 ошибки, но сам их исправил **3 балла** – ответил на 3 и более вопросов с ошибками **2 балла** – ответил на 1-2 вопроса с ошибками
3.	Тесты: письменные и/или компьютерные	Правильность ответа	**5 баллов** – 76-100% **4 балла** – 66-75% **3 балла** – 50-65% **2 балла** - < 50%

4.3. Оценочные средства для промежуточной аттестации.

4.3.1. Формируемые компетенции

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
УК ОС-5	Способность проявлять толерантность в условиях межкультурного разнообразия общества	УК ОС-5.2	Способность понимать разнообразие общества и аргументировать собственную позицию по вопросам толерантности

4.3.2.Типовые оценочные средства промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация студентов проводится в форме зачета (для очной формы обучения), в форме контрольной работы и зачета (для заочной формы обучения).

Задание на контрольную работу
Типовые темы контрольной работы:
1. Представители классической социологии о предмете социологии.
2. Предмет социологии в представлениях современных социологов.
3. Дискуссия в отечественной социологии об основных социологических понятиях.
4. Практико-управленческие функции социологии.
5. Социологическая информация и ее использование в процессе принятия управленческих решений.
6. Концепция позитивной политики О. Конта.
7. Теория социального действия М. Вебера.
8. Учение М.Вебера о бюрократии.
9. Чикагская школа в социологии: основные достижения, значения для последующего развития социологии и управления обществом.
10. Значение социологических идей П. Сорокина для анализа современного общества.
11. Трактовка общества в социальной философии и социологии.
12. Изменение представлений об обществе в истории западной социологии.
13. Специфика современного российского общества как социальной системы.
14. Проблема социальных институтов в творчестве Г.Спенсера, Э.Дюркгейма, М. Вебера.
15. Институциональный подход в современной социологии (Т. Парсонс, П. Бергер, Т. Лукман, Н. Смелзер, Ч. Миллз).
16. Институциональное направление в экономической науке.
17. Представители французской школы административно-государственного управления о социальных институтах.
18. Теории масс Г. Лебона, Х. Ортеги-и-Гассета, С. Московичи и др.
19. Социологические методы изучения толпы и публики.
20. Социометрический метод и пределы его применения.

Структура контрольной работы:
Введение
Основная часть, в которой должна быть раскрыта тема
Заключение – выводы по итогам основной части.

Критерии оценки контрольной работы
Оценка «**зачтено**» выставляется, если как минимум структура контрольной работы соответствует заданию, в основной части раскрыто содержание темы, но с допущением ошибок.
Оценка «**не зачтено**» выставляется, если структура контрольной работы не соответствует заданию, тема не раскрыта.

Зачет проходит в форме тестирования.
Инструкция к тесту
Тесты встроены в электронную оболочку информационно-образовательного контента филиала: https://edu.rane74.ru/course/view.php?id=397, тестирование проводится в компьютерном классе. После завершения тестирования каждый обучаемый получает персональный результат.
В тесте 20 вопросов с вариантами ответа, необходимо выбрать один правильный ответ. Время тестирования 40 минут. Тестовые вопросы являются типовыми: с выбором одного варианта ответа из предложенных.

Типовые тестовые задания
1. К социально-историческим условиям возникновения социологии относят:
а) переосмысление идей Платона и Аристотеля;
б) реформацию в церковной жизни общества;
в) становление нового индустриального общества;
г) Революцию в России 1917 г.
2. Основателем социологии как науки традиционно считается:
а) О. Конт;
б) И. Кант;
в) Г. Спенсер;
г) Р. Мертон.
3. Соотнесите ключевые идеи лидеров западно-европейской социологии XIX – начала XX вв. с их авторами:
1) основатель социологии как точной науки (позитивизм как метод) –...;
2) самый оптимальный путь развития общества - эволюция - т.е. его движение постепенное и естественное – ...;
3) задача социологии - научное объяснение социальных фактов –...;
4) основатель «понимающей социологии», сторонник идеи всеобщей рационализации, теории бюрократии –... .
а) Огюст Конт (1798–1857, Франция);
б) Герберт Спенсер (1820–1903, Англия);
в) Эмиль Дюркгейм (1858–1917, Франция);
г) Макс Вебер (1864–1920, Германия)**]**.
4. С позиций _____ основой социального неравенства является частная собственность на средства производства. Укажите один вариант ответа:
а) марксизма;
б) конфликтной теории;
в) теории обмена;
г) функционализма.

5. Поведение, отклоняющееся от общепринятых, социально одобряемых, распространенных и устоявшихся в обществе норм, называется:
а) виктивным;
б) девиантным;
в) фиктивным;
г) протестным.
6. Относительно устойчивая форма организации социальной жизни, обеспечивающая устойчивость связей и отношений в рамках общества, называется:
а) социальным институтом
б) социализацией;
в) социальной общностью;
г) консенсусом.
7. Взаимосвязь человеческих индивидов, обусловленная общностью их интересов благодаря сходству условий бытия и деятельности людей, составляющих данную общность, их материальной, производственной и иной деятельности, близости их взглядов, верований, их субъективных представлений о целях и средствах деятельности, называется:
а) обществом;
б) социальной общностью;
в) социальной стратификацией;
г) маргинальной группой.
8. Что такое «социальная роль». Укажите верное суждение.
а) это то представление, которое человек хочет создать о себе у окружающих
б) это его положение в обществе, определяемое его доходами, образованием, семейным состоянием, и т.д.
в) это совокупность требований, которые члены какой-либо группы предъявляют к поведению входящего в нее индивида
г) среди перечисленных нет правильных вариантов ответа
9. Полноценное исследование с соблюдением всех важнейших методологических принципов и правил, дающее подробный срез тех или иных явлений, однако не раскрывающее причинных связей, называется:
а) пилотажным; б) разведывательным;
в) описательным; г) аналитическим.
10. Утверждение, что в стабильном обществе обычно 70 % населения соответствуют социальным нормам, по 10-15 % составляют максимально одобряемые и максимально осуждаемые образцы поведения, называется:
а) законом урбанизации общества;
б) законом нормального распределения (закон Гаусса);
в) частотным распределением;
г) законом социализации индивида.

Система оценки: После завершения тестирования каждый обучаемый получает персональный результат.

Баллы (% правильных ответов)	Оценка
<50	неудовлетворительно
50-65	удовлетворительно
66-75	хорошо
76-100	отлично

4.4 Оценивание студентов при проведении промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация по дисциплине проводится в соответствии с Учебным планом в форме зачета.

Оценка знаний студента на зачете носит комплексный характер, является балльной и определяется его:

– ответом на зачете (решением теста);

– учебными достижениями в семестровый период (по очной форме обучения - количеством баллов, полученных по балльно-рейтинговой системе).

Знания и компетенции студента на зачете оцениваются оценками: «*зачтено*», «*не зачтено»*.

Оценка студентам очной формы обучения выставляется в соответствии с балльно-рейтинговой системой. Основой для определения оценки служит уровень усвоения студентами материала, предусмотренного рабочей программой дисциплины.

Критерии оценки студента на зачете

Баллы (рейтинговой оценки), %	Оценка	Требования к знаниям
50-100	*«зачтено»*	Оценка «зачтено» выставляется студенту, если он как минимум: перечисляет и объясняет с ошибками основные социологические понятия и категории, закономерности развития природы, общества и мышления; - демонстрирует умение анализировать процессы и явления, происходящие в обществе в условиях межкультурного разнообразия общества, но испытывает при этом трудности. Учебные достижения в семестровый период и результатами рубежного контроля демонстрируют достаточную (удовлетворительную) степень овладения программным материалом (для очной формы обучения)
Менее 50	*«не зачтено»*	Оценка «не зачтено» выставляется студенту, если он допускает существенные ошибки в программном материале, не обладает способностью логически верно, аргументировано и ясно строить устную речь по вопросам программного материала - Учебные достижения в семестровый период и результатами рубежного контроля демонстрировали низкую степень овладения программным материалом по (для очного отделения).

5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

При подготовке к занятиям на каждый теоретических вопрос темы целесообразно составить план-конспект ответа с фиксацией в нем важнейших положений анализируемых материалов, что будет способствовать более глубокому, полному освоению компетенций.

Тема 1. Социология как наука. Объект и предмет социологии. Основные этапы развития социологии

Вопросы для самостоятельной подготовки:

1. Становление и развитие предмета социологии как науки.
2. Объект социологии: общество и информация о нем. Предметное поле социологии.

3. Основные социологические категории, их взаимосвязь.

4. Основные функции социологии.

5. Специфика социологического знания, его различные уровни: теоретический и эмпирический, фундаментальный и прикладной.

6. Отраслевые социологии: объект и предмет исследования.

7. Учение Р. Мертона о социологии «среднего значения».

8. Соотношение социологии и других наук.

9. Роль социологии в современном обществе.

10. Социальные, естественнонаучные и теоретические предпосылки возникновения социологии. Периодизация развития социологии и ее критерии.

11. Развитие социологических идей в рамках социальной философии. Социальные идеи Др. Индии (буддизм, индуизм), Др. Китая (конфуцианство, легизм). Античные взгляды на общественное устройство (Платон, Аристотель). Социальные идеи эпохи Возрождения (Н. Макиавелли, Т. Мор, Т. Кампанелла).

12. Социальная философия Нового времени и ее значение для развития социологии. Социальные учения эпохи Просвещения (Т. Гоббс, Дж. Локк, Ш. Монтескье, Д. Дидро, Ж.-Ж. Руссо и др.).

13. Становление социологии как науки.

14. Возникновение позитивизма в социологии. Характеристика социологических взглядов О.Конта: социальная статика и социальная динамика; учение о методах социологии;

15. Социологическое творчество Г. Спенсера. К. Маркс и его роль в развитии социологической науки. Социологическое творчество Э. Дюркгейма.

16. Социологические идеи М. Вебера.

17. Особенности становления и развития социологической мысли в России в конце XIX – нач. XX вв.

18. Становление эмпирической социологии, Чикагская социологическая школа.

19. Развитие социологической теории П.А. Сорокиным, Т. Парсонсом, Р. Мертоном. Структурный функционализм как парадигма социологического знания.

20. Особенности развития социологии во второй половине XX в. Основные социологические парадигмы: символического интеракционизма (Дж.Г. Мид, Г. Блумер), феноменологии (А. Щюц, П. Бергер, Т. Лукман), обмена (Дж. Хоманс, П. Блау), конфликта (Л. Козер, Р. Дарендорф). Объединительные (интегративные) парадигмы (Э. Гидденс, П. Бурдье).

21. Развитие международного социологического сотрудничества, международные социологические конгрессы и их роль в появлении нового социологического мышления.

22. Основные этапы развития отечественной социологии в XX в.: 20-е – начало 30-х гг., конец 50-х – 80-е гг., 90-е гг.

23. Уральская социологическая школа.

Литература

1. Бабосов Е.М. Социология [Электронный ресурс]: учебник/ Бабосов Е.М.— Электрон. текстовые данные.— Минск: ТетраСистемс, 2016.— 285 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/28223.— ЭБС «IPRbooks». Раздел 1-3

2. Горбунова М.Ю. Общая социология [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Горбунова М.Ю.— Электрон. текстовые данные.— Саратов: Научная книга, 2018.— 159 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/8214.— ЭБС «IPRbooks» Раздел1-2

3. Социология: учебник для бакалавров / отв. ред. В.А. Глазырин. – 4-е изд., испр. и доп. - М.: Юрайт, 2019. – 400 с. Раздел 1

4. История социологии: Учеб. Пособие / А.Н. Елсуков, Г.Н. Соколова, Т.Г. Румянцева, А.А. Грицанов; под общ. ред. А.Н. Елсукова и др. – 2-е изд., перераб. и доп. – Мн.: Выш. шк., 1997 – 381 с. Раздел 1-5

5. Кравченко А.И. Социология: Хрестоматия: для студентов вузов. – М.: Издательский центр «Академия», 1997. – 352 с. Раздел 1-6

6. Социология в России / Под ред. В.А. Ядова. – 2-е изд., перераб. и дополн. – М.: Издательство Института социологии РАН, 1998. – 696 с. Раздел 2-5

Тема 2. Основные социологические категории

Вопросы для самостоятельной подготовки:

1. Общество как социальная система.
2. Понятие социальной системы. Общество как целостная система, особенности его функционирования.
3. Культура и общество..
4. Типология обществ.
5. Социальные и социетальные системы.
6. Глобализация как новая фаза развития общества.
7. Понятие «социальный институт».
8. Понятие социальной организации. Соотношение понятий социальной общности, социальной организации и социального института
9. Понятие социальной группы и социальной общности.
10. Этнические общности.
11. Специфика социологического изучения масс.
12. Понятие малой группы.
13. Ролевая и статусная структуры общества.
14. Виды социальных ролей.
15. Типы обществ и социальные статусы и роли. Социальные статусы и роли в российском обществе.
16. Основные стратификационные теории.
17. Классовая структура общества.
18. Проблема социальной мобильности.
19. Понятие личности в социологии.
20. Личность как субъект социальных отношений. Социальные связи, взаимодействия между личностью и социальной общностью.
21. Социализация личности.
22. Жизненный путь человека. Биографический метод в социологии.
23. Понятие социального взаимодействия. Типология социальных взаимодействий.
24. Феномен социальных коммуникаций. Институт общественного мнения.
25. Социальные отношения и их виды. Социальная деятельность.
26. Формы массового поведения. Формы массового протеста. Типология социальных движений.
27. Понятия социальных изменений и социальных процессов.
28. Инновации как социальный процесс. Инновации и модернизация в обществе.
29. Законы функционирования и развития общества. Социальные изменения в контексте теорий исторического процесса. Глобализация экономических, социальных и культурных процессов в современном мире.
30. Понятие общественных движений. Теории общественных движений.

Литература

1. Бабосов Е.М. Социология [Электронный ресурс]: учебник/ Бабосов Е.М.— Электрон. текстовые данные.— Минск: ТетраСистемс, 2015.— 285 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/28223.— ЭБС «IPRbooks». Раздел 3-5

2. Горбунова М.Ю. Общая социология [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Горбунова М.Ю.— Электрон. текстовые данные.— Саратов: Научная книга, 2017.— 159 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/8214.— ЭБС «IPRbooks» Раздел 3-5

3. Социология: учебник для бакалавров / отв. ред. В.А. Глазырин. – 4-е изд., испр. и доп. - М.: Юрайт, 2018. – 400 с. Раздел 2-4

4. Социология в России / Под ред. В.А. Ядова. – 2-е изд., перераб. и дополн. – М.: Издательство Института социологии РАН, 1998. – 696 с. Раздел 2-5

Тема 3. Социологические исследования

Вопросы для самостоятельной подготовки

1. Социологическое исследование: понятие, структура, функции и основные виды.
2. Программа социологического исследования, ее методологический раздел.
3. Методический раздел программы.
4. Методы сбора социологической информации.
5. Проблема качества социологической информации. Достоверность и надежность данных.
6. Роль социологических исследований в практике управления экономической, политической, социальной и духовной сферами общества.

Литература

1. Бабосов Е.М. Социология [Электронный ресурс]: учебник/ Бабосов Е.М.— Электрон. текстовые данные.— Минск: ТетраСистемс, 2015.— 285 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/28223.— ЭБС «IPRbooks». Раздел 5-6

2 Кузьмина Т.В. Социология [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Кузьмина Т.В.— Электрон. текстовые данные.— М.: Проспект, 2017.— 96 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/1963.— ЭБС «IPRbooks» Раздел 4

3. Социология: учебник для бакалавров / отв. ред. В.А. Глазырин. – 4-е изд., испр. и доп. - М.: Юрайт, 2018. – 400 с. Раздел ;-5

4.Девятко И.Ф. Методы социологического исследования. – Екатеринбург, 1998. – 208 с. Раздел 1-3

5. Добреньков В.И., Кравченко А.И. Методы социологического исследования: Учебник. – М.: ИНФРА-М, 2016. – 768 с. Раздел 1-3

6. Ядов В.А. Стратегия социологического исследования. Описание, объяснение, понимание социальной реальности. – 3-е изд., испр. – М.: Омега-Л, 2017. – 567 с. Раздел 2

6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", включая перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю)

6.1. Основная литература.

1. Бабосов Е.М. Социология [Электронный ресурс]: учебник/ Бабосов Е.М.— Электрон. текстовые данные.— Минск: ТетраСистемс, 2015.— 285 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/28223 .— ЭБС «IPRbooks».

2. Горбунова М.Ю. Общая социология [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Горбунова М.Ю.— Электрон. текстовые данные.— Саратов: Научная книга, 2018.— 159 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/8214 .— ЭБС «IPRbooks»

3. Кузьмина Т.В. Социология [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Кузьмина Т.В.— Электрон. текстовые данные.— М.: Проспект, 2017.— 96 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/1963 .— ЭБС «IPRbooks»

4. Социология [Электронный ресурс]: учебник/ В.К. Батурин [и др.].— Электрон. текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2016.— 487 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/8580 .— ЭБС «IPRbooks»

5. Социология: учебник для бакалавров / отв. ред. В.А. Глазырин. – 4-е изд., испр. и доп. - М.: Юрайт, 2016. – 400 с.

6.2. Дополнительная литература.

1. Бабосов Е.М. Социология [Электронный ресурс]: учебник/ Бабосов Е.М.— Электрон. текстовые данные.— Минск: ТетраСистемс, 2015.— 285 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/28223.— ЭБС «IPRbooks».

2. Безрукова, О.Н. Модели родительства и родительский потенциал: межпоколенный анализ [Текст] // Социс. – 2018. – № 9. – С. 85 – 96.

3. Большой толковый социологический словарь (Collins). Том 1 (А – О): Пер. с англ. – М.: Вече, АСТ, 1999. – 544.

4. Гидденс Э. Социология: Учебник.-2-е изд., перераб. и доп. – М.: ЕдиториалУРСС,2015. – 636с.

5. Гофман Э. Об особенностях тотальных институций // Личность. Культура. Общество. 2016. Т. X. Вып. 3 – 4.. № 42 – 43. С. 38 – 50.

6. Громов И.А., Лукьянов В.Г. Методология научного познания и теория ценности Э. Дюркгейма // Социс. – 2015. – № 8. – С. 123 – 132.

7. Гурко, Т.А. Репродуктивные планы супругов и влияющие на них факторы [Текст] // Социс. – 2015. – № 9. – С. 77 – 84.

8. Девятко И.Ф. Методы социологического исследования. – Екатеринбург, 1998. – 208 с.

9. Девятко И.Ф. Р. Мертон и его теория «среднего уровня» // История теоретической социологии. – Т. 3. – М., 1998.

10. Добреньков В.И., Кравченко А.И. Методы социологического исследования: Учебник. – М.: ИНФРА-М, 2016. – 768 с.

11. Добролюбов С.В. Теория социогенеза обществ // Социс. – 2015. № 3. – С. 3 – 14.

12. Доган М. Социология среди социальных наук // Социс. – 2016. № 10. – С. 3 – 13.

13. Дорин А.В. Экономическая социология: Учебное пособие. – Минск: Экоперспектива, 1997. – 254 с.

14. Загребина А.В. Теория Г. Тарда в контексте французской социологии второй половины XIX века // Социс. – 2018. – № 8. – С. 38 – 47.

15. Зборовский Г.Е. Теоретические основания изучения социальной общности // Социс. 2010. № 4. С. 3 – 12.

16. Игебаева, Ф.А. Семья в трансформирующемся российском обществе (на примере Башкиртостана) [Текст] // Социс. – 2016. – № 9. – С. 73 – 76.

17. История социологии: Учеб. Пособие / А.Н. Елсуков, Г.Н. Соколова, Т.Г. Румянцева, А.А. Грицанов; под общ. ред. А.Н. Елсукова и др. – 2-е изд., перераб. и доп. – Мн.: Выш. шк., 1997 – 381 с.

18. Кармадонов О.А. Социальная стратификация в дискурсивно-символическом аспекте // Социс. – 2018. – № 6. – С. 3 – 13.

19. Квициния М.Б. Глобализация и этнонациональный компонент // Вопросы философии. 2016 № 9. С. 167 – 175.

20. Кравченко А.И. Социология: Хрестоматия: для студентов вузов. – М.: Издательский центр «Академия», 1997. – 352 с.

21. Кравченко С.А. Социология: парадигмы через призму социологического воображения: Учебник для вузов / С.А. Кравченко. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Издательство «Экзамен», 2015. – 624 с.

22. Кравченко, С.А. «Нормальная аномия»: контуры концепции [Текст] // Социс. – 2016. – № 8. – С. 3 – 10.

23. Куликов, С.Б. Дискретность социального пространства и парадигмы в социологии [Текст] // Социс. – 2017. – № 9. – С. 13 – 18.

24. Кундрикова Е.В. Место и роль национального государства в условиях глобализации // Социально-гуманитарные знания. 2019. N 4. С. 319 – 326.

25. Медведев, В.А. теоретико-методологические тенденции развития социально-гуманитарного познания [Текст] // Социс. – 2015. – № 9. – С. 3 – 12.

26. Мищенко, В.А. Образ семьи в средствах массовой информации [Текст] // Социс. – 2016. – № 6. – С. 137 – 141.

27. Монсон П. Лодка на аллеях парка // http://socioline.ru/pages/monson-lodka-na-alleyah-parka

28. Новейший социологический словарь // Сост. А.А. Грицанов, В.Л. Абушенко, Г.М. Евелькин, Г.Н. Соколова, О.В. Терещенко. – Мн.: Книжный дом, 2018. – 1312 с.

29. Подвойский Д.Г. «Спор о методе» - раунд №… (по поводу одной интернет-дискуссии) // Социс. – 2018. – № 4. – С. 113 – 119.

30. Пономарева И.В. Социологическое наследие П.А. Сорокина в представлении американских исследователей // Социс. 2016. № 4. С. 131 – 140.

31. Смелзер Н. Социология: Пер. с англ. / Науч. ред. изд. на рус. яз. и авт. предисл. В.А. Ядов. – М., 1994. – 687 с.

32. Солодовников, В.В. Глобальные демографические и институциональные изменения семьи [Текст] // Социс. – 2019. – № 7. – С. 152 – 155.

33. Социология в России / Под ред. В.А. Ядова. – 2-е изд., перераб. и дополн. – М.: Издательство Института социологии РАН, 1998. – 696 с.

34. Федотова В.Г. Единство и многообразие культур в условиях глобализации // Вопросы философии. – 2017. – № 9. – С. 45 – 53.

35. Федотова В.Г. Новые идеи в социальной теории // Социс. – 2015. –№ 11. С. 14 – 24.

36. Эрвин Гофман: микросоциология опыта и социальная феноменология тотальных институций (предисловие к переводу О.А. Власовой) // Личность. Культура. Общество. 2019. Т. X. Вып. 3 – 4.. № 42 – 43. С. 32 – 38.

37. Ядов В.А. Стратегия социологического исследования. Описание, объяснение, понимание социальной реальности. – 3-е изд., испр. – М.: Омега-Л, 2017. – 567 с.

6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы.

1. История социологии [Электронный ресурс]: методические указания к семинарским занятиям для студентов специальности «Социология»/ — Электрон. текстовые данные.— Липецк: Липецкий государственный технический университет, ЭБС АСВ, 2017.— 28 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/17762.— ЭБС «IPRbooks».

2. Ненашев М.И. Методы проведения социологических исследований [Электронный ресурс]: учебное пособие для студентов специальности 030101.65 Социология/ Ненашев М.И.— Электрон. текстовые данные.— Киров: Вятский государственный гуманитарный университет, 2015.— 238 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/6007.— ЭБС «IPRbooks».

3. Социология [Электронный ресурс]: учебно-методический комплекс дисциплины «Социология» для студентов III курса, обучающихся по направлению подготовки 071800.62 «Социально-культурная деятельность», профилям: «Социально-культурные технологии в индустрии досуга», «Менеджмент социально-культурной деятельности», «Менеджмент детско-юношеского досуга», «Постановка и продюсирование культурно-досуговых программ», «Социально-культурная анимация и рекреация»/ — Электрон. текстовые данные.— Кемерово: Кемеровский государственный институт культуры, 2017.— 111 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/29708.— ЭБС «IPRbooks».

4. Учебно-методическое пособие по курсу «Социология» [Электронный ресурс]/ Т.Н. Голомазова [и др.].— Электрон. текстовые данные.— М.: Московский

государственный строительный университет, ЭБС АСВ, 2019.— 134 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/19266.— ЭБС «IPRbooks»

6.4. Нормативные правовые документы

1. КОНСТИТУЦИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ (с учетом поправок, внесенных Законами Российской Федерации о поправках к Конституции Российской Федерации от 30.12.2008 N 6-ФКЗ, от 30.12.2008 N 7-ФКЗ, от 05.02.2014 N 2-ФКЗ, от 21.07.2014 N 11-ФКЗ) (в актуальной редакции) – Режим доступа: http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=LAW;n=2875#0 ***- Официальный сайт «КонсультантПлюс».***

2. Федеральный закон от 29.12.2012 N 273-ФЗ (ред. от 03.07.2016, с изм. от 19.12.2016) "Об образовании в Российской Федерации" (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2017). – Режим доступа: http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=LAW;n=201647#0 – ***Официальный сайт «КонсультантПлюс».***

3. Федеральный закон Российской Федерации от 30 ноября 1994 г. № 51- ФЗ «Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая)» (в актуальной редакции). — Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_5142/ ***- Официальный сайт «КонсультантПлюс».***

4. Федеральный закон Российской Федерации от 31 июля 1998 г.№ 145- ФЗ «Бюджетный кодекс Российской Федерации» (в актуальной редакции). — Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_19702/ ***- Официальный сайт «КонсультантПлюс».***

5. Федеральный закон от 14 ноября 2002 г. № 161-ФЗ «О государственных и муниципальных унитарных предприятиях». — Режим доступа: http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=CMB;n=17611#0 ***- Официальный сайт «КонсультантПлюс».***

6.5. Интернет-ресурсы.

1. ЭБС «IPRbooks». http://www.iprbookshop.ru/
2. ЭБС «Юрайт». https://www.biblio-online.ru/
3. ЭБС «Лайн». https://e.lanbook.com/
4. Власть (см. http://www.isras.ru).
5. Государство и право (см.: http://www.naukaran.ru).
6. Личность. Культура. Общество (см.: http://www.lko.ru)
7. Мировая экономика и международные отношения (см.: http://www.riss.ru).
8. Мониторинг общественного мнения (см.: http://www.monitoring.wciom.ru).
9. Общественные науки и современность (см.: http://www.ecsocman.edu.ru).
10. Полис (см. http://www.politstudies.ru).
11. Политический журнал (см.: http://www. politjournal.ru).
12. Проблемный анализ и государственно-управленческое проектирование (см.: http://www.rusrand.ru)
13. Социум и власть (см.: http://www.urags-chel.ru).
14. Социологические исследования (см. http://www.isras.ru).
15. Федерализм(см.: http://www.federalism.ru)
16. Эксперт (см.: http://www.expert.ru).

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

- 5 лингафонных кабинетов с установленным программным обеспечением (программа «Нибелунг»), оснащенные наушниками (на каждом рабочем столе)

- компьютеры с доступом в Интернет;
- мультимедийное оборудование;
- интерактивная доска (при наличии);
- классная доска, указка.

Программное обеспечение	Версия	Существует лицензий (и тип), количество
Windows 7 Pro	7	105
Офисный пакет		
Microsoft Office 2010 standard	2010	150
Microsoft Office 2016 standard	2016	120
Антивирусная защита		
-Kaspersky Endpoint Security длябизнеса-Стандартный Russian Edition	10.2.5.3201	450
Дополнительные программы и утилиты		
WinRar	5	250
Radmin	3	250
ABBY FineReader 9.0 Corporate Edition	9	15
Другое ПО, используемое в деятельности филиала		
1С Библиотека	2.1.2.1	1
Гарант	8.00.2.025	50
Консультант	4016.00.12	50

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

Кафедра «Политологии, истории и философии»

УТВЕРЖДЕНА
Решением кафедры «Политологии, истории и философии»
Протокол от « 26 » августа 2019 г.
№ 1

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.Б.06. КУЛЬТОРОЛОГИЯ
индекс, наименование дисциплины, в соответствии с учебным планом

направление подготовки

38.03.03. «Управление персоналом»
код, наименование направления подготовки

«Управление персоналом организации»
направленность и профиль

бакалавр
квалификация

Очная и заочная
формы обучения

Челябинск 2019

Автор(ы)–составитель(и):

«Политологии, истории и философии»		ЛобастовА.А.
(ученая степень и(или) ученое звание, должность)	*(наименование кафедры)*	*(Ф.И.О.)*

Заведующий кафедрой

«Политологии, истории и философии»	к ф.н, доцент	Захарова Т.Н.
(наименование кафедры)	*(ученая степень и(или) ученое звание)*	*(Ф.И.О)*

СОДЕРЖАНИЕ

1.Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения программы. 4
2.Объем и место дисциплины (модуля) в структуре ОП ВО..... 5
3.Содержание и структура дисциплины (модуля) 5
4.Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине (модулю)..... 10
5.Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)..... 14
6.Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", включая перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю)……18
7. Материально- техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы ……..…20

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения программы.

1.1 Дисциплина Б1.Б.06. “Культурология» обеспечивает овладение следующими компетенциями с учетом этапа:

Очная и заочная форма обучения

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
УК ОС-5	Способность проявлять толерантность в условиях межкультурного разнообразия общества	УК ОС-5.2	способность понимать межкультурное разнообразие общества и проявлять толерантность к представителям различных культур

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

ОТФ/ТФ	Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения
ОТФ: 07.003/ D деятельность по развитию персонала **ТФ** D/02.6 организация обучения персонала **ТФ** D/03.6 организация адаптации и стажировки персонала **ОТФ:** 07.003/ G операционное управление персоналом и подразделением организации **ТФ** G/01.7 разработка системы операционного управления персоналом и работы структурного подразделения **ТФ** G/02.7 реализация операционного управления персоналом и работы структурного подразделения	УК ОС-5.2	на уровне **знаний:** • Характеризовать понятие, структуру, функции культуры, культурогенез • объяснять отличительные особенности различных культур и культурно-исторических типов; • описывать концепты и основные модели культурной политики.
		на уровне **умений:** • ориентироваться в актуальных процессах и проблемах современной культуры; • демонстрировать понимание основ трансформаций культуры в эпоху глобализации; • эффективно включаться в межкультурный диалог; • применять инструменты для оценки собственного мировоззрения и оценки мировоззрения других

2. Объем и место дисциплины (модуля) в структуре ОП ВО

Объем дисциплины

Общая трудоемкость дисциплины (модуля) в зачетных единицах: 108 часов академических (3 з.е.); 81час астрономический (3 з.е.)

- количество академических часов, выделенных на контактную работу с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся:

✓ очная форма обучения – 108 часов, в том числе:

– лекционные занятия – 20 часов

– практические занятия – 28 часов

Самостоятельная работа студентов – 60 часов.

✓ заочная форма обучения - 108 часов, в том числе:

– лекционные занятия – 6 часов;

– практические занятия – 6 часов;

Самостоятельная работа студентов - 92 часов.

Контроль – 4 часа.

- количество астрономических часов, выделенных на контактную работу с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся:

✓ очная форма обучения – 81 часов, в том числе:

– лекционные занятия – 16 часов

– практические занятия – 16 часов

Самостоятельная работа студентов – 49 часов.

✓ заочная форма обучения - 81 часов, в том числе:

– лекционные занятия – 4 часов;

– практические занятия – 6 часов;

Самостоятельная работа студентов - 68 часов.

Контроль – 3 часа.

Место дисциплины в структуре ОП ВО

Б1.Б.06 Культурология, очная форма – 2 курс, 4 семестр; заочная форма –2-3 курс, 4-5 семестр;

– дисциплина реализуется после изучения таких дисциплин как:

- Б1.Б.01. История,
- Б1.Б.02. Философия.

– форма промежуточной аттестации в соответствии с учебным планом - зачет.

3. Содержание и структура дисциплины (модуля) в академических часах

№ п/п	Наименование тем (разделов),	Объем дисциплины (модуля), час.					Форма текущего контроля успеваемости**, промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий			СР	
			Л/ЭО, ДОТ*	КСР	ПЗ/ ЭО, ДОТ*	ЛР/ ЭО, ДОТ*	
Очная форма обучения							

Тема 1	Становление культурологии. Структура и состав современного культурологического знания.	26	6		6		14	Д
Тема 2	Проблемы онтологии культуры. Функции культуры.	58	10		16		24	Т
Тема 3	Динамика культуры	14	2		4		8	Т
Тема 4	Охрана и использование культурного наследия	10	2		2		6	О
Всего		108	20		28		60	
Промежуточная аттестация:		**зачёт**						Тестирование
Заочная форма обучения								
Тема 1	Становление культурологии. Структура и состав современного культурологического знания.	27	3		1		23	О
Тема 3	Проблемы онтологии культуры. Функции культуры.	28	3		2		23	Т
Тема 7	Динамика культуры	25			2		23	Т
Тема 8	Охрана и использование культурного наследия	24			1		23	О
Всего		108	6		6		92	
Промежуточная аттестация:		**Зачёт 4**						Тестирование

*Примечание: * опрос (О), доклад (Д), решение задач (З), тестирование (Т)*

Содержание и структура дисциплины (модуля) в астрономических часах

№ п/п	Наименование тем (разделов),	Объем дисциплины (модуля), час.						Форма текущего контроля успеваемости**, промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л/ЭО, ДОТ*	КСР	ПЗ/ ЭО, ДОТ*	ЛР/ ЭО, ДОТ*		
Очная форма обучения								
Тема	Становление	20	4		4		12	Д

1	культурологии. Структура и состав современного культурологического знания.							
Тема 2	Проблемы онтологии культуры. Функции культуры.	28	4		4		20	Т
Тема 3	Динамика культуры	18	4		4		10	Т
Тема 4	Охрана и использование культурного наследия	13	2		4		7	О
Всего		81	16		16		49	
Промежуточная аттестация:		**зачёт**						Тестирование
Заочная форма обучения								
Тема 1	Становление культурологии. Структура и состав современного культурологического знания.	20	2		1		17	О
Тема 3	Проблемы онтологии культуры. Функции культуры.	24	2		2		20	Т
Тема 7	Динамика культуры	23			2		21	Т
Тема 8	Охрана и использование культурного наследия	11			1		10	О
Всего		81	4		6		68	
Промежуточная аттестация:		**Зачёт 3**						Тестирование

*Примечание: * опрос (О), доклад (Д), решение задач (З), тестирование (Т)*

Содержание дисциплины (модуля)

Тема 1. Становление культурологии. Структура и состав современного культурологического знания

Культура как объект культурологического исследования: явление, понятие и термин. Развитие представлений о культуре в античном обществе. Проблемы происхождения, функций культуры в древнегреческой философии. Эволюция значения термина “культура” в Древнем Риме. Специфика развития культурологических знаний в Средние века, эпоху Возрождения. Вклад мыслителей эпохи Просвещения в разработку комплекса культурологических идей (И.Гердер, Ж.-Ж.Руссо, Ф.Шиллер, И.Кант, Г.В.Ф.Гегель и др.) Становление предмета культурологии в XIX – XX вв. Культурфилософское и этнологическое направления в изучении культуры. Этнографические исследования как предпосылка развития культурологии. Школа эволюционистов, социальная и культурная антропология. Л.Уайт и становление культурологии как науки. Особенности становления отечественного культурологического знания.

Научный статус современного культурологического знания. Место культурологии в системе наук, изучающих культуру. Культурология и философия культуры, социология культуры, культурная антропология, история мировой и российской культуры. Взаимосвязь культурологии с философией, эстетикой, искусствознанием, этнографией и другими науками. Методологическая роль культурологического знания.

Предмет и задачи культурологии. Основные разделы культурологии. Теоретическая и прикладная культурология.

Методы культурологических исследований. Теоретические и эмпирические, общенаучные и частнонаучные методы в культурологии. Дискриптивный, компаративный, историко-генетический, структурно-функциональный, системный, синергетический и др. методы и подходы. Принцип дополнительности методов в культурологическом исследовании.

Важнейшие школы, направления и теории в современной культурологии. Школы социальной и культурной антропологии. Функционализм Б.Малиновского и А.Редклифф-Брауна. Деятельностный подход в культурологии (М.С.Каган, Э.С.Маркарян и др.) Игровая теория культуры. Информационные и семиотические теории культуры. Социологическое и психологическое направления анализа культуры. Психоаналитическая модель культуры (З.Фрейд, К.Г.Юнг, Э.Фромм и др.) Постмодернистские трактовки культуры.

Основные понятия культурологии. Основные понятия культурологии и их методологическая значимость. Соотношение междисциплинарных и внутридисциплинарных категорий в культурологии.

Понятие культуры. Многообразие подходов к пониманию сущности культуры и его онтологические и гносеологические предпосылки.

Различные интерпретации понятия цивилизации и диалектики культуры и цивилизации. Унитарный, стадиальный, локально-исторический подходы; англо-французская и немецкая научные традиции в трактовке цивилизации и культуры. Ф.Тённис, О.Шпенглер, Г.Маркузе, Н.Бердяев о противоположности цивилизации и культуры. Диалектика цивилизации и культуры. Типология цивилизаций.

Понятие ментальности как инструмент культурологического анализа. Сравнительный анализ ментальностей. Основные факторы формирования и особенности русской ментальности.

Культурная картина мира. Структура и содержание понятия. Специализированные (религиозная, научная, философская, художественная) и общекультурная картины мира. Научно-эвристический потенциал категорий культурологии.

Тема 2. Проблемы онтологии культуры.

Место культуры в системе бытия. Соотношение культуры с природой, обществом и человеком. Система функций культуры: экологические, социальные, человекотворческие.

Культура и природа. Адаптивная и экологическая (природоохранная) функции культуры. Природоцентристская (натурцентристская) и антропоцентристская культурные парадигмы природопользования в различных типах культуры. Проблема формирования новой стратегии природопользования. Соотношение естественного и искусственного в бытии современного человека.

Культура и общество. Культурогенез и генезис общества. Социальные функции культуры. Культура как механизм трансляции социального опыта и производства новых ценностей. Культурные традиции и инновации. Культурная модернизация. Нормативно-регулятивная функция культуры. Право в системе культуры. Культурные нормы (моральные, юридические, религиозные, художественные каноны, научные парадигмы). Основные структурно-функциональные области (подсистемы) и социальные институты культуры. Культура и техника.

Культура и личность. Человек как творец и творение культуры. Человекотворческие функции культуры. Инкультурация и социализация. Жизненный мир человека как доминанта культуры. Аксиологические аспекты культуры. Культурные ценности. Культура, человек и творчество.

Морфология культуры.Понятие морфологии культуры. Структурные элементы культуры: артефакты, символаты, паттерны. Субкультуры. Панкультура.

Параметры морфологического членения культуры. Критерии выделения слоев и уровней культуры. Структурно-функциональные области культуры. Уровни функционирования культуры: институциональный, обыденный, трансляционный.

Характеристика основных слоев культуры: материальная, духовная и художественная культура. Специфика, структура и функции художественной культуры. Морфология искусства: его видо-жанровая дифференциация.

Уровни культуры по субъекту-носителю: культура личности, социальной группы (субкультуры), национальная и мировая культура. Специфические типы субкультур. Маргинальные субкультуры. Понятие контркультуры. Контркультурные молодежные субкультуры. Элитарная и массовая культура: различные трактовки. Основные характеристики современной массовой культуры.

Семиотика культуры. Культура как “символическая Вселенная” (Э.Кассирер) и “семиосфера” (Ю.Лотман). Знаково-символическая и коммуникативная сторона культурных объектов. Понятия языка культуры, знака, культурного кода, текста. Многообразие знаковых систем и языков культуры. Знаковые аспекты материальной культуры. Символы и их роль в культуре.

Межкультурные коммуникации и диалог в культуре. Проблема понимания и перевода. Герменевтика. Постмодернистский проект борьбы против “власти языка” и его перспективы.

Типология культуры. Понятие типологии культуры. Особенности типологии как способа группировки объектов исследования Различие между синхронными и диахронными подходами к типологии культуры.

Критерии построения диахронных типологий. Типологии К.Маркса, О.Тоффлера, Г.Маклюэна, Ю.Лотмана и др. Картина мира и тип культуры. Классическая, модернистская и постмодернистская модели культуры.

Многообразие критериев синхронной типологизации культур:

локально-географический, этнический, национальный, конфессиональный и др. подходы. Аполлоническая и дионисическая культура. Восточный и западный типы культур. “Серединные” типы культур.

Тема 3. Динамика культуры

Понятие культурной динамики. Социокультурные и научные предпосылки формирования теоретических моделей культурной динамики. Различные формы изменений в культуре. Представления о направленности социокультурного процесса. Линейные, циклические, волновые, инверсионные модели культурной динамики. Прерывание культурной традиции с ее последующим возрождением. Понятие культурного застоя.

Теории “жизненных циклов” в развитии культуры. Концепции развития культуры Н.Я.Данилевского и О.Шпенглера. Теория циркуляции локальных цивилизаций А.Тойнби. “Вызов-Ответ”, дееспособность элиты как факторы культурной динамики. Особенности циклической теории П.А.Сорокина. Линейные теории развития культуры (эволюционизм, марксизм, К.Ясперс). Научно-эвристический потенциал синергетической модели динамики культуры.

Культурогенез и проблема основных факторов культурной динамики. Фактор взаимодействия культур в культурной динамике. Культурные контакты (палеоконтакты, аккультурация, диффузия) как факторы культурогенеза и культурной динамики. Влияние культурных контактов на формирование русской культуры. Тенденции культурной универсализации в мировом современном процессе и культурная самоидентичность. Обратные тенденции (фундаментализм, почвенничество, изоляционизм). Интернациональное и национальное в культурах; универсальность и многополярность мировой культуры. Культура и глобальные проблемы современности.

Тема 4. Охрана и использование культурного наследия

Культурное наследие: понятие, значимость, соотношение национального и всемирного культурного наследия. Диалектика охраны и использования культурного наследия. Основные

принципы, правовые акты, социальные институты охраны культурного наследия. Международный и российский опыт, основные направления и проекты в области охраны культуры.

Проблема реституции культурных ценностей: правовые и нравственные аспекты, практика и дискуссии.

Специфика и значимость российского культурного наследия для мировой культуры. Место и роль России в мировом диалоге культур.

Российская культура “перестроечной” и “постперестроечной” эпох. Особенности современной социокультурной ситуации в России. Национальное наследие и “вестернизация”, “высокое” и “массовое” в культуре современной России. Проблема сохранения культурной самоидентичности. Формирование новой российской культурной парадигмы: официоз и массовое сознание. Вопросы государственно-правового регулирования развития культуры в РФ.

Культурологические прогнозы развития российской и мировой культуры.

4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине (модулю)

4.1. Формы и методы текущего контроля успеваемости обучающихся и промежуточной аттестации.

4.1.1. В ходе реализации дисциплины Б1.Б.06 Культурология используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

- при проведении занятий семинарского типа: доклады
- при контроле результатов самостоятельной работы студентов: опрос, тестирование

Тема 1. Становление культурологии. Структура и состав современного культурологического знания

Типовые оценочные материалы по теме 1

Темы докладов (очная форма обучения):

1. Развитие представлений о культуре в античном обществе. Эволюция значения термина “культура” в Древнем Риме.
2. Вклад мыслителей эпохи Просвещения в разработку комплекса культурологических идей (И.Гердер, Ж.-Ж.Руссо, Ф.Шиллер, И.Кант, Г.В.Ф.Гегель).
3. Становление предмета культурологии в XIX–XX вв. Культурфилософское и этнологическое направления в изучении культуры. Л.Уайт о предмете и задачах культурологии.
4. Игровая теория культуры (по Й.Хёйзинге).
5. Семиотические и символические теории культуры (Ю.М. Лотман, Э. Сепир, Э. Кассирер).
6. Психоаналитическая модель культуры (З.Фрейд, К.Г.Юнг, Э.Фромм).
7. Культурная картина мира.
8. Понятия ментальности и менталитета: история, содержание, научно-эвристический потенциал.
9. Основные факторы формирования и особенности русской ментальности (дискуссия).
10. Космо-психо-логос: русский и американский (США) образы мира

Тема 2. Проблемы онтологии культуры.

Типовые оценочные материалы по теме 2

Типовые тестовые задания:

Инструкция к тесту

Тесты выдаются студентам на бумажном носителе. После завершения тестирования каждый обучаемый получает персональный результат.

В тесте 15 вопросов с вариантами ответа, необходимо выбрать один правильный ответ. Время тестирования 20 минут. Тестовые вопросы являются типовыми: с выбором одного варианта ответа из предложенных.

- **Главная работа по проблемам культуры О.Шпенглера называется:**

а) “Три лика культуры”; б) “Недовольство культурой”; в) “Закат Европы”; г) “Быть или иметь?”

- **Культуру, которая создается анонимными творцами, не имеющими профессиональной подготовки, характеризующуюся традиционностью ориентацией на важнейшие ценности, востребованные многими поколениями, называют:**

- Народной культурой
- Элитарной культурой
- Массовой
- Популярной

Тема 3. Динамика культуры

Типовые оценочные материалы по теме 3

Типовые тестовые задания:

Инструкция к тесту

Тесты выдаются студентам на бумажном носителе. После завершения тестирования каждый обучаемый получает персональный результат.

В тесте 15 вопросов с вариантами ответа, необходимо выбрать один правильный ответ. Время тестирования 20 минут. Тестовые вопросы являются типовыми: с выбором одного варианта ответа из предложенных.

1. **К представителям теорий “жизненных циклов” в культурологии можно отнести:**

а) П.А.Сорокина; б) Н.Я.Данилевского и О.Шпенглера; в) К.Ясперса и К.Маркса

2. **Под динамикой культуры понимается:**

а) скорость протекания культурных процессов; б) влияние культуры на развитие общества; в) изменения в культуре (формы, способы, причины), а также изучающий их раздел культурологии.

Тема 4. Охрана и использование культурного наследия

Типовые оценочные материалы по теме 4

Вопросы для проведения опроса:

1. Культура в жизни народа и государства. Культурное наследие: понятие, значимость, соотношение национального и всемирного культурного наследия. Значение сохранения культурного, в том числе языкового, наследия.
2. Диалектика охраны и использования культурного наследия. Основные принципы, правовые акты, социальные институты охраны культурного наследия.
3. Проблема реституции культурных ценностей: правовые и нравственные аспекты, практика и дискуссии.
4. Происхождение и место русской культуры в ряду культур мира («Евразия или Скандовизантия»?). Специфика и значимость российского культурного наследия для мировой культуры. Место и роль России в мировом диалоге культур и перспективы российской культуры в XXI веке.

Шкала оценивания

№	Формы контроля	Критерии оценки	Показатели и шкала оценивания (кол-во баллов)
1.	Доклад	• полнота раскрытие темы; • соблюдение времени доклада (5 минут) • использование специальной	**5 баллов** - тема раскрыта полностью; соблюдение хронометража, использование специальной терминологии грамотная речь и наличие презентации **4 балла** – тема раскрыта полностью;

		терминологии • грамотная речь и наличие презентации	выход за пределы хронометража; использование специальной терминологии; встречаются слова «сорняки», наличие презентации **3 балла** – тема раскрыта не полностью; выход за пределы хронометража; не используется специальная терминология или используется неверно; встречаются слова «сорняки», отсутствие презентации **2 балла** – тема не раскрыта, не используется специальная терминология; неграмотная речь, отсутствие презентации.
2.	Опрос	Правильность ответов на поставленные вопросы (до 5 мини-вопросов)	**5 баллов –** ответил на все вопросы **4 балла** – ответил на все вопросы, допустил 1-2 ошибки, но сам их исправил **3 балла** – ответил на 3 и более вопросов с ошибками **2 балла** – ответил на 1-2 вопроса с ошибками
3.	Тесты: письменные и/или компьютерные	Правильность ответа	**5 баллов** – 76-100% **4 балла** – 66-75% **3 балла** – 50-65% **2 балла** - < 50

4.3. Оценочные средства для промежуточной аттестации.

4.3.1. Формируемые компетенции

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
УК ОС-5	Способность проявлять толерантность в условиях межкультурного разнообразия общества	УК ОС-5.2	способность понимать межкультурное разнообразие общества и проявлять толерантность к представителям различных культур

4.3.2.Типовые оценочные средства промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация студентов проводится в форме зачета.

Зачет проводится в форме тестирования.

Инструкция к тесту

Тесты выдаются студентам на бумажном носителе. После завершения тестирования каждый обучаемый получает персональный результат.

В тесте 20 вопросов с вариантами ответа, необходимо выбрать один правильный ответ. Время тестирования 40 минут. Тестовые вопросы являются типовыми: с выбором одного варианта ответа из предложенных.

Типовые тестовые задания

1. . Главная работа по проблемам культуры О.Шпенглера называется:

а) “Три лика культуры”; б) “Недовольство культурой”; в) “Закат Европы”; г) “Быть или иметь?”

2. Культуру, которая создается анонимными творцами, не имеющими профессиональной подготовки, характеризующуюся традиционностью ориентацией на важнейшие ценности, востребованные многими поколениями, называют:

a) Народной культурой
b) Элитарной культурой
c) Массовой
d) Популярной

3. К представителям теорий "жизненных циклов" в культурологии можно отнести:

а) П.А.Сорокина; б) Н.Я.Данилевского и О.Шпенглера; в) К.Ясперса и К.Маркса

4. Под динамикой культуры понимается:

а) скорость протекания культурных процессов; б) влияние культуры на развитие общества; в) изменения в культуре (формы, способы, причины), а также изучающий их раздел культурологии.

5. Общее наименование ряда западно-христианских конфессий, образовавшихся в результате реформации Римско-католической церкви:

a) Протестантизм
b) Секуляризм
c) Уния
d) Роза мира

6. Не является важной характеристикой или центральным элементом духовной культуры России:

a) Мессианизм
b) Материализм
c) Аксиологизм
d) Антропоцентризм

7. Причину враждебности Запада по отношению к России Н.Данилевский видел в том, что:

a) Россия обладает значительно большей территорией, чем Западная Европа
b) Запад не может смириться с богатствами России в области природных ресурсов
c) Западная Европа и Россия принадлежат к разным культурно-историческим типам
d) Запад не в состоянии оценить самобытность русской культуры

Система оценки: После завершения тестирования каждый обучаемый получает персональный результат.

Баллы (% правильных ответов)	**Оценка**
<50	неудовлетворительно
50-65	удовлетворительно
66-75	хорошо
76-100	отлично

4.4 Оценивание студентов при проведении промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация по дисциплине проводится в соответствии с Учебным планом в форме зачета.

Оценка знаний студента на зачете носит комплексный характер, является балльной и определяется его:

- ответом на зачете (решением теста);

– учебными достижениями в семестровый период (по очной форме обучения - количеством баллов, полученных по балльно-рейтинговой системе).
Знания и компетенции студента на зачете оцениваются оценками: «*зачтено*», «*не зачтено»*.

Оценка студентам очной формы обучения выставляется в соответствии с балльно-рейтинговой системой. Основой для определения оценки служит уровень усвоения студентами материала, предусмотренного рабочей программой дисциплины.

Критерии оценки студента на зачете

Баллы (рейтинговой оценки), %	**Оценка**	**Требования к знаниям**
50-100	*«зачтено»*	Оценка **«зачтено»** выставляется студенту, если он как минимум: – объясняет с ошибками понятие, структуру, функции культуры, культурогенез; – испытывает затруднения при объяснении отличительных особенностей различных культур и культурно-исторических типов – ориентируется в актуальных процессах и проблемах современной культуры с ошибками; – не в полной мере демонстрирует понимание основ трансформации культуры в эпоху глобализации; - испытывает затруднения с включением в межкультурный диалог; - применяет инструменты для оценки собственного мировоззрения и оценки мировоззрения других с ошибками. – Учебные достижения в семестровый период и результатами рубежного контроля демонстрируют достаточную (удовлетворительную) степень овладения программным материалом (для очной формы обучения)
Менее 50	*«не зачтено»*	Оценка «не зачтено» выставляется студенту, если он • допускает существенные ошибки в программном материале, • не обладает способностью логически верно, аргументировано и ясно строить устную речь по вопросам программного материала - Учебные достижения в семестровый период и результатами рубежного контроля демонстрировали низкую степень овладения программным материалом по (для очного отделения).

5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

При подготовке к занятиям на каждый теоретических вопрос темы целесообразно составить план-конспект ответа с фиксацией в нем важнейших положений

анализируемых материалов, что будет способствовать более глубокому, полному освоению компетенций.

Тема 1. Становление культурологии. Структура и состав современного культурологического знания

Вопросы для самостоятельной подготовки:

1. Культура как объект культурологического исследования: явление, понятие и термин.
2. Специфика развития культурологических знаний в разные эпохи.
3. Становление предмета культурологии в XIX – XX вв.
4. Направления в изучении культуры.
5. Научный статус современного культурологического знания.
6. Методы культурологических исследований.
7. Основные понятия культурологии.
8. Диалектика цивилизации и культуры. Типология цивилизаций.
9. Понятие ментальности как инструмент культурологического анализа. Сравнительный анализ ментальностей.
10. Основные факторы формирования и особенности русской ментальности.
11. Культурная картина мира. Структура и содержание понятия.

Литература

1. Астафьева О.Н. Культурология. Теория культуры [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Астафьева О.Н., Грушевицкая Т.Г., Садохин А.П. Электрон. текстовые данные. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2016. 487 с. Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/15386. ЭБС «IPRbooks», по паролю Раздел 1-2
2. * Костина А.В. Культурология: Учебник. - 5-е изд., стереотип. - М.: Кнорус, 2016. - 336с. Раздел 1-2
3. Культурология [Текст] : Учебное пособие для прикладного бакалавриата / под ред. И.Ф.Кефели. - 2-е изд., испр. и доп. - М. : Юрайт, 2016. - 197 с. : ил. - (Университеты России). Раздел 1
4. * Культурология [Текст] : Учебник для вузов / под ред.Ю.Н.Солонина. - 3-е изд., испр. и доп. - М. : Юрайт, 2016. - 566 с. : ил. - (Бакалавр. Углубленный курс). Раздел 1
5. Багновская Н.М. Культурология [Электронный ресурс]: учебник/ Багновская Н.М. Электрон. текстовые данные. М.: Дашков и К, 2016.420 с. Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/24793. ЭБС «IPRbooks», по паролю Раздел 1-2

Тема 2. Проблемы онтологии культуры.

Вопросы для самостоятельной подготовки:

1. Место культуры в системе бытия. Соотношение культуры с природой, обществом и человеком.
2. Культура и природа.
3. Культура и общество.
4. Культура и личность.
5. **Морфология культуры.** Структурные элементы культуры: артефакты, символаты, паттерны. Субкультуры. Панкультура.
6. Критерии выделения слоев и уровней культуры.
7. Структурно-функциональные области культуры.
8. Уровни функционирования культуры: институциональный, обыденный, трансляционный.
9. Характеристика основных слоев культуры: материальная, духовная и художественная культура.
10. Уровни культуры по субъекту-носителю: культура личности, социальной группы (субкультуры), национальная и мировая культура.

11. Культура как “символическая Вселенная” (Э.Кассирер) и “семиосфера” (Ю.Лотман). Знаково-символическая и коммуникативная сторона культурных объектов.

12. Понятия языка культуры, знака, культурного кода, текста. Многообразие знаковых систем и языков культуры. Знаковые аспекты материальной культуры. Символы и их роль в культуре.

13. Межкультурные коммуникации и диалог в культуре. Проблема понимания и перевода. Герменевтика.

14. Постмодернистский проект борьбы против “власти языка” и его перспективы.

15. Типология культуры. Критерии построения диахронных типологий. Типологии К.Маркса, О.Тоффлера, Г.Маклюэна, Ю.Лотмана и др. Картина мира и тип культуры. Классическая, модернистская и постмодернистская модели культуры.

16. Многообразие критериев синхронной типологизации культур: локально-географический, этнический, национальный, конфессиональный и др. подходы.

17. Аполлоническая и дионисическая культура. Восточный и западный типы культур. “Серединные” типы культур.

Литература

1. Астафьева О.Н. Культурология. Теория культуры [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Астафьева О.Н., Грушевицкая Т.Г., Садохин А.П. Электрон. текстовые данные. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2016. 487 c. Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/15386. ЭБС «IPRbooks», по паролю Раздел 2

2. * Костина А.В. Культурология: Учебник. - 5-е изд., стереотип. - М.: Кнорус, 2016. - 336с. Раздел 2

3. Культурология [Текст] : Учебное пособие для прикладного бакалавриата / под ред. И.Ф.Кефели. - 2-е изд., испр. и доп. - М. : Юрайт, 2016. - 197 с. : ил. - (Университеты России). Раздел 2-3

4. * Культурология [Текст] : Учебник для вузов / под ред.Ю.Н.Солонина. - 3-е изд., испр. и доп. - М. : Юрайт, 2016. - 566 с. : ил. - (Бакалавр. Углубленный курс). Раздел 3

5. Багновская Н.М. Культурология [Электронный ресурс]: учебник/ Багновская Н.М. Электрон. текстовые данные. М.: Дашков и К, 2016.420 c. Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/24793. ЭБС «IPRbooks», по паролю Раздел 2-3

Тема 3. Динамика культуры

Вопросы для самостоятельной подготовки

1. Понятие культурной динамики. Социокультурные и научные предпосылки формирования теоретических моделей культурной динамики.

2. Различные формы изменений в культуре. Линейные, циклические, волновые, инверсионные модели культурной динамики.

3. Прерывание культурной традиции с ее последующим возрождением.

4. Понятие культурного застоя.

5. Теории динамики культуры (Н.Я.Данилевский и О.Шпенглер, А.Тойнби, П.А.Сорокин, эволюционизм, марксизм, К.Ясперс и др).

6. Научно-эвристический потенциал синергетической модели динамики культуры.

7. Культурогенез и проблема основных факторов культурной динамики.

8. Культурные контакты (палеоконтакты, аккультурация, диффузия) как факторы культурогенеза и культурной динамики.

9. Влияние культурных контактов на формирование русской культуры.

10. Тенденции культурной универсализации в мировом современном процессе и культурная самоидентичность. Обратные тенденции (фундаментализм, почвенничество, изоляционизм).

11. Интер национальное и национальное в культурах; универсальность и многополярность мировой культуры.

12. Культура и глобальные проблемы современности.

Литература

1. Астафьева О.Н. Культурология. Теория культуры [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Астафьева О.Н., Грушевицкая Т.Г., Садохин А.П. Электрон. текстовые данные. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2016. 487 с. Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/15386. ЭБС «IPRbooks», по паролю Раздел 4

2. * Костина А.В. Культурология: Учебник. - 5-е изд., стереотип. - М.: Кнорус, 2016. - 336с. Раздел 3

3. Культурология [Текст] : Учебное пособие для прикладного бакалавриата / под ред. И.Ф.Кефели. - 2-е изд., испр. и доп. - М. : Юрайт, 2016. - 197 с. : ил. - (Университеты России). Раздел 2-3

4. * Культурология [Текст] : Учебник для вузов / под ред.Ю.Н.Солонина. - 3-е изд., испр. и доп. - М. : Юрайт, 2016. - 566 с. : ил. - (Бакалавр. Углубленный курс). Раздел 3

5. Багновская Н.М. Культурология [Электронный ресурс]: учебник/ Багновская Н.М. Электрон. текстовые данные. М.: Дашков и К, 2016.420 с. Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/24793. ЭБС «IPRbooks», по паролю Раздел 3

Тема 4. Охрана и использование культурного наследия

1. Культурное наследие: понятие, значимость, соотношение национального и всемирного культурного наследия.
2. Диалектика охраны и использования культурного наследия.
3. Основные принципы, правовые акты, социальные институты охраны культурного наследия.
4. Международный и российский опыт, основные направления и проекты в области охраны культуры.
5. Проблема реституции культурных ценностей: правовые и нравственные аспекты, практика и дискуссии.
6. Специфика и значимость российского культурного наследия для мировой культуры. Место и роль России в мировом диалоге культур.
7. Российская культура “перестроечной” и “постперестроечной” эпох.
8. Особенности современной социокультурной ситуации в России. Национальное наследие и “вестернизация”, “высокое” и “массовое” в культуре современной России. Проблема сохранения культурной самоидентичности.
9. Формирование новой российской культурной парадигмы: официоз и массовое сознание.
10. Вопросы государственно-правового регулирования развития культуры в РФ.
11. Культурологические прогнозы развития российской и мировой культуры.

Литература

1. Астафьева О.Н. Культурология. Теория культуры [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Астафьева О.Н., Грушевицкая Т.Г., Садохин А.П. Электрон. текстовые данные. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2016. 487 с. Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/15386. ЭБС «IPRbooks», по паролю Раздел 4-5

2. * Костина А.В. Культурология: Учебник. - 5-е изд., стереотип. - М.: Кнорус, 2016. - 336с. Раздел 2

3. Культурология [Текст] : Учебное пособие для прикладного бакалавриата / под ред. И.Ф.Кефели. - 2-е изд., испр. и доп. - М. : Юрайт, 2016. - 197 с. : ил. - (Университеты России). Раздел 3-5

4. * Культурология [Текст] : Учебник для вузов / под ред.Ю.Н.Солонина. - 3-е изд., испр. и доп. - М. : Юрайт, 2016. - 566 с. : ил. - (Бакалавр. Углубленный курс).

5. Багдасарьян Н.Г. Культурология: Учебник для вузов.-М.: Высшее образование, 2008. Раздел 4

6. Чернов Г.Ю. Охрана и использование культурного наследия: Проблема реституции культурных ценностей: Материалы для подготовки к семинарским занятиям и экзамену по культурологии. – Челябинск, 2002. Раздел 1-3

6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", включая перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю)

6.*1.* основная литература*:*

1. Астафьева О.Н. Культурология. Теория культуры [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Астафьева О.Н., Грушевицкая Т.Г., Садохин А.П. Электрон. текстовые данные. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2016. 487 c. Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/15386. ЭБС «IPRbooks», по паролю
2. * Костина А.В. Культурология: Учебник. - 5-е изд., стереотип. - М.: Кнорус, 2016. - 336с.
3. Культурология [Текст] : Учебное пособие для прикладного бакалавриата / под ред. И.Ф.Кефели. - 2-е изд., испр. и доп. - М. : Юрайт, 2016. - 197 с. : ил. - (Университеты России).
4. * Культурология [Текст] : Учебник для вузов / под ред.Ю.Н.Солонина. - 3-е изд., испр. и доп. - М. : Юрайт, 2016. - 566 с. : ил. - (Бакалавр. Углубленный курс).
5. Семенова В.Э. Философия [Электронный ресурс]: учебно-методическое пособие/ Семенова В.Э.— Электрон.текстовые данные.— Саратов: Вузовское образование, 2015.— 105 c.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/38551 .— ЭБС «IPRbooks»

6.2. дополнительная литература:

- Багдасарьян Н.Г. Культурология: Учебник для вузов.-М.: Высшее образование, 2008.
- Багновская Н.М. Культурология [Электронный ресурс]: учебник/ Багновская Н.М. Электрон. текстовые данные. М.: Дашков и К, 2016.420 c. Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/24793. ЭБС «IPRbooks», по паролю
- Кравченко А.И. Культурология: Учебник.М.: Проспект, 2017.
- Культурология в вопросах и ответах. Учебное пособие. Ростов н/Д, 2018.*
- Культурология: Учебник /Под ред. Ю.Н.Солонина, М.С.Кагана. М.: Высш. образование, 2008.
- Культурология: Учебное пособие - 3-е изд., испр. и доп. / Столяренко Л. Д., Самыгин С. И., Ганиева Р. Х., Гулиев М. А. М., 2017.
- Культурология: Учебное пособие / Под ред. Г.В.Драча.-М.: Альфа-М, ИНФРА-М, 2018.

6.3. Учебно- методическое обеспечение самостоятельной работы.

- КУЛЬТУРОЛОГИЯ. ДАЙДЖЕСТ УЧЕБНЫХ материалов для подготовки к семинарским занятиям и зачету / Составитель Чернов Г.Ю. [Электронный ресурс]. Челябинск, 2018. 142 с.
- Дайджест по работе Х. Ортеги-и-Гассета “Восстание масс” / Сост. И.М. Бормотова. Челябинск, 1999.
- Николай Бердяев. Судьба России: Дайджест / Сост. И.М. Бормотова. Челябинск, 2017.
- Чернов Г.Ю. Охрана и использование культурного наследия: Проблема реституции культурных ценностей: Материалы для подготовки к семинарским занятиям и экзамену по культурологии. – Челябинск, 2016.
- Электронный дайджест «Н. Бердяев и И. Ильин об особенностях русской ментальности» / Сост. Г.Ю. Чернов.

6.4. Нормативные правовые документы.

1. КОНСТИТУЦИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ (с учетом поправок, внесенных Законами Российской Федерации о поправках к Конституции Российской Федерации от 30.12.2008 N 6-ФКЗ, от 30.12.2008 N 7-ФКЗ, от 05.02.2014 N 2-ФКЗ, от 21.07.2014 N 11-ФКЗ) (в актуальной редакции) – Режим доступа: http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=LAW;n=2875#0 - Официальный сайт «КонсультантПлюс».

2. Гражданский кодекс Российской Федерации (в актуальной редакции) – режим доступа: http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=LAW;n=209986#0 – - Официальный сайт «КонсультантПлюс».

3. Федеральный закон Российской Федерации от 30 ноября 1994 г. № 51- ФЗ «Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая)» (в актуальной редакции). — Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_5142/ - Официальный сайт «КонсультантПлюс».

4. Федеральный закон Российской Федерации от 31 июля 1998 г.№ 145- ФЗ «Бюджетный кодекс Российской Федерации» (в актуальной редакции). — Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_19702/ - Официальный сайт «КонсультантПлюс».

5. Федеральный закон от 14 ноября 2002 г. № 161-ФЗ «О государственных и муниципальных унитарных предприятиях». — Режим доступа: http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=CMB;n=17611#0 - Официальный сайт «КонсультантПлюс».

6.5. Интернет-ресурсы.

- ЭБС «IPRbooks». http://www.iprbookshop.ru/
- ЭБС «Юрайт». https://www.biblio-online.ru/
- ЭБС «Лайн». https://e.lanbook.com/
- Власть (см. http://www.isras.ru).
- Государство и право (см.: http://www.naukaran.ru).
- Личность. Культура. Общество (см.: http://www.lko.ru)
- Мировая экономика и международные отношения (см.: http://www.riss.ru).
- Мониторинг общественного мнения (см.: http://www.monitoring.wciom.ru).
- Общественные науки и современность (см.: http://www.ecsocman.edu.ru).
- Полис (см. http://www.politstudies.ru).
- Политический журнал (см.: http://www. politjournal.ru).
- Проблемный анализ и государственно-управленческое проектирование (см.: http://www.rusrand.ru)
- Социум и власть (см.: http://www.urags-chel.ru).
- Социологические исследования (см. http://www.isras.ru).
- Уральский федеральный округ (см.: http:// www.urfomediacenter.ru).
- Федерализм(см.: http://www.federalism.ru)
- Эксперт (см.: http://www.expert.ru).

6.6. Иные источники.

1. Гачев Г.Д. Национальные образы мира. Эллада, Германия, Франция. Опыт экзистенциальной культурологии. М.: Логос, 2015.

2. Глузман С.А. Ментальное пространство России. СПб: Алетейя, 2010.

3. Куда ведет кризис культуры? Опыт междисциплинарных диалогов. Под редакцией: Клямкина И. М. М.: Новое издательство, 2017.

4. Нравственность для XXI века. Сборник статей. Под редакцией: Антоняна Ю. М. М.: Аспект Пресс, 2019.

5. Тангалычева Р.К. Теории и кейсы межкультурной коммуникации в условиях глобализации. СПб: Алетейя, 2016.

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

- 5 лингафонных кабинетов с установленным программным обеспечением (программа «Нибелунг»), оснащенные наушниками (на каждом рабочем столе)
- компьютеры с доступом в Интернет;
- мультимедийное оборудование;
- интерактивная доска (при наличии);
- классная доска, указка.

Программное обеспечение	**Версия**	**Существует лицензий (и тип), количество**
Windows 7 Pro	7	105
Офисный пакет		
Microsoft Office 2010 standard	2010	150
Microsoft Office 2016 standard	2016	120
Антивирусная защита		
-Kaspersky Endpoint Security длябизнеса-Стандартный Russian Edition	10.2.5.3201	450
Дополнительные программы и утилиты		
WinRar	5	250
Radmin	3	250
ABBY FineReader 9.0 Corporate Edition	9	15
Другое ПО, используемое в деятельности филиала		
1С Библиотека	2.1.2.1	1
Гарант	8.00.2.025	50
Консультант	4016.00.12	50

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

Челябинский филиал

Кафедра лингвистики и профессиональной коммуникации

УТВЕРЖДЕНА
Решением кафедры
лингвистики и профессиональной коммуникации
Протокол №1 от «28» августа 2019 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.Б.07 Русский язык и культура речи (РЯиКР)
индекс, наименование дисциплины (модуля), в соответствии с учебным планом

38.03.03 Управление персоналом
код и наименование подготовки

« Управление персоналом организации»
профиль

бакалавр
квалификация

очная и заочная формы обучения
формы обучения

Челябинск 2019

Автор-составитель:

д. ф. н., профессор /Т.Ф. Семьян /

Заведующая кафедрой лингвистики
и профессиональной коммуникации,
к.п.н., доцент

/ В.Б. Шаронова /

СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения программы....4
2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО 7
3. Содержание и структура дисциплины 8
4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и 16
фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине....16
5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины....23
6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", включая перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине....28
6.1 Основная литература. 28
6.2 Дополнительная литература....29
6.3 Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы....29
6.4.Нормативные правовые документы 30
6.5. Интернет-ресурсы. 30
6.6. Иные источники 30
7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы....32

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

1.1 Дисциплина «Русский язык и культура речи» обеспечивает овладение следующими компетенциями:

По очной форме обучения

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование освоения компетенции
УК ОС-4	способность осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном(ых) и иностранном(ых) языке(ах)	УК ОС-4.4	Способность позиционировать себя перед коллективом, презентовать собственные результаты: идеи/ точку зрения/ на государственном языке
ОПК-9	способность осуществлять деловое общение (публичные выступления, переговоры, проведение совещаний, деловая переписка, электронные коммуникации)	ОПК-9.1	Способность осуществлять коммуникативную предметно-целевую, профессиональную деятельность в сфере социально-правовых и экономических отношений

По заочной форме обучения

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование освоения компетенции
УК ОС-4	способность осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном(ых) и иностранном(ых) языке(ах)	УК ОС-4.4	Способность позиционировать себя перед коллективом, презентовать собственные результаты: идеи/ точку зрения/ на государственном языке

ОПК-9	способностью осуществлять деловое общение и публичные выступления, вести переговоры, совещания, осуществлять деловую переписку и поддерживать электронные коммуникации.	ОПК-9.2	Способность осуществлять коммуникативную предметно-целевую, профессиональную деятельность в сфере социально-правовых и экономических отношений

1.2. В результате освоения дисциплины у студентов должны быть:

По очной форме обучения

ОТФ/ТФ (при наличии профстандарта)/ профессиональные действия	Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения
	УК ОС-4.4	**на уровне знаний:** · методы и средства познания для повышения эффективности делового общения; · особенности письменной деловой коммуникации: принципы написания деловых писем, основы делового протокола; · особенности устной деловой коммуникации: основные принципы и закономерности проведения деловых переговоров, встреч, совещаний, телефонного делового общения.
		на уровне умений: · осуществлять межличностные, групповые и организационные коммуникации в соответствии с требованиями делового общения; · составлять деловые письма, вести деловой протокол и деловую переписку; · проводить деловые переговоры, беседы, выступать публично
		на уровне навыков: · владеть навыками организации и проведения деловых бесед и переговоров в целях построения взаимовыгодных партнерских отношений; · приемами устного и письменного изложения разнохарактерного материла, · навыками публичной речи, навыками подготовки текста
	ОПК-9.1	**на уровне знаний:** грамматические правила, предписывающие

		употребление языковых единиц в различных ситуациях общения, разрешающих использование языковых форм в условиях вариантных явлений
		на уровне умений: грамотно инициировать, поддерживать и завершать профессиональную коммуникацию, ясно и правильно формулировать собственную позицию по важнейшим дискуссионным вопросам сфере менеджмента;
		на уровне навыков: грамматическими навыками, обеспечивающими деловую коммуникации в сфере менеджмента без искажения смысла при письменной и устной деловой коммуникации.

По заочной форме обучения

ОТФ/ТФ (при наличии профстандарта)/ профессиональные действия	Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения
	УК ОС-4.4	**на уровне знаний:** · методы и средства познания для повышения эффективности делового общения; · особенности письменной деловой коммуникации: принципы написания деловых писем, основы делового протокола; · особенности устной деловой коммуникации: основные принципы и закономерности проведения деловых переговоров, встреч, совещаний, телефонного делового общения.
		на уровне умений: · осуществлять межличностные, групповые и организационные коммуникации в соответствии с требованиями делового общения; · составлять деловые письма, вести деловой протокол и деловую переписку; · проводить деловые переговоры, беседы, выступать публично
		на уровне навыков: · владеть навыками организации и проведения деловых бесед и переговоров в целях построения взаимовыгодных партнерских отношений; · приемами устного и письменного изложения разнохарактерного материла, · навыками публичной речи, навыками подготовки текста
	ОПК-9.2	**на уровне знаний:** грамматические правила, предписывающие

		употребление языковых единиц в различных ситуациях общения, разрешающих использование языковых форм в условиях вариантных явлений
		на уровне умений: грамотно инициировать, поддерживать и завершать профессиональную коммуникацию, ясно и правильно формулировать собственную позицию по важнейшим дискуссионным вопросам сфере менеджмента;
		на уровне навыков: грамматическими навыками, обеспечивающими деловую коммуникации в сфере менеджмента без искажения смысла при письменной и устной деловой коммуникации.

2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО

Объем дисциплины в академических часах

– *общая трудоемкость дисциплины (модуля) в зачетных единицах: 108 часов (3* з.е.)

– *количество академических часов, выделенных на контактную работу с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся:*

✓ очная форма обучения – 48 часов, в том числе:

– практические занятия – 28 часов.

– лекции – 20 часов

Самостоятельная работа студентов, включая ее контроль – 60 часов.

✓ заочная форма обучения – 14 часов, в том числе:

– практические занятия – 6 часов.

– лекции – 4 часов

– контроль – 4 часа

Самостоятельная работа студентов, включая ее контроль –94 часа.

Объем дисциплины в астрономических часах

– *общая трудоемкость дисциплины (модуля) в зачетных единицах: 81 час (3* з.е.)

– *количество академических часов, выделенных на контактную работу с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся:*

✓ очная форма обучения – 32 часа, в том числе:

– практические занятия – 16 часов.

– лекции – 16 часов

Самостоятельная работа студентов, включая ее контроль – 49 часов.

✓ заочная форма обучения – 13 часов, в том числе:

– практические занятия – 4 часа.

– лекции – 4 часа

– контроль – 3 часа

Самостоятельная работа студентов, включая ее контроль –70 часов.

Место дисциплины в структуре ОП ВО

Б1.Б.07 «Русский язык и культура речи», по очной форме обучения 2 курс 2 семестр; по заочной форме обучения 2 курс 2 семестр.

Форма (ы) промежуточной аттестации в соответствии с учебным планом: зачет

3. Содержание и структура дисциплины
3.1 В академических часах
По очной форме обучения

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Всего	Объем дисциплины (модуля), час.					СРС	Форма текущего контроля успеваемости*, промежуточной аттестации
			Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий						
			Л	ЛР	ПЗ	КСР	ПА		
Тема 1	Культура речи как учебная и научная дисциплина	8	1		2			5	Р,У
Тема 2	Структурные и коммуникативные свойства языка	8	1		2			5	У
Тема 3	Современная теоретическая концепция культуры речи	8	1		2			5	У
Тема 4	Коммуникативный аспект культуры речи. Типы речевых ситуаций	8	1		2			5	Р,У
Тема 5	Нормы современного русского литературного языка. Нормативный аспект культуры речи	9	2		2			5	У
Тема 6	Культура письменной речи. Русская орфография и пунктуация	11	2		4			5	У
Тема 7	Нормы произношения и ударения	9	2		2			5	Р,У
Тема 8	Лексические нормы русского языка	9	2		2			5	У
Тема 9	Фразеология как часть лексики русского языка	9	2		2			5	Р,У

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Всего	Объем дисциплины (модуля), час.					СРС	Форма текущего контроля успеваемости*, промежуточной аттестации
			Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий						
			Л	ЛР	ПЗ	КСР	ПА		
Тема 10	Морфологические нормы современного русского литературного языка	11	2		4			5	У
Тема 11	Синтаксические нормы	9	2		2			5	Р,У
Тема 12	Функциональный аспект культуры речи	9	2		2			5	У
Промежуточная аттестация									
Всего:		**108**	**20**		**28**			**60**	
Итого		**108**	**20**		**28**			**60**	

Примечание:
** – формы текущего контроля успеваемости: реферат (Р),У(упражнения)*

По заочной форме обучения

№ п/п	Наименование тем (разделов),	Всего	Объем дисциплины (модуля), час.					СРС	Форма текущего контроля успеваемости**, промежуточной аттестации***
			Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий						
			Л	ЛР	ПЗ	КСР	ПА		
Тема 1	Культура речи как учебная и научная дисциплина	8	1					7	Р,У
Тема 2	Структурные и коммуникативные свойства языка	8	1					7	У
Тема 3	Современная теоретическая концепция культуры речи	8	1					7	У
Тема 4	Коммуникативный аспект культуры	9	1					8	Р,У

№ п/п	Наименование тем (разделов),	Всего	Объем дисциплины (модуля), час.					СРС	Форма текущего контроля успеваемости**, промежуточной аттестации***
			Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий						
			Л	ЛР	ПЗ	КСР	ПА		
	речи. Типы речевых ситуаций								
Тема 5	Нормы современного русского литературного языка. Нормативный аспект культуры речи	9						9	У
Тема 6	Культура письменной речи. Русская орфография и пунктуация	8						8	У
Тема 7	Нормы произношения и ударения	9			1			8	Р,У
Тема 8	Лексические нормы русского языка	9			1			8	У
Тема 9	Фразеология как часть лексики русского языка	9			1			8	Р,У
Тема 10	Морфологические нормы современного русского литературного языка	9			1			8	У
Тема 11	Синтаксические нормы	9			1			8	Р,У
Тема 12	Функциональный аспект культуры речи	9			1			8	У
Промежуточная аттестация							4		зачет
Всего:		**108**	**4**		**6**		**4**	**94**	
Итого		**108**	**4**		**6**		**4**	**94**	

3.2 В астрономических часах

По очной форме обучения

№ п/п	Наименование тем (разделов),	Всего	Объем дисциплины (модуля), час.					СРС	Форма текущего контроля успеваемости*, промежуточной аттестации
			Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий						
			Л	ЛР	ПЗ	КСР	ПА		
Тема 1	Культура речи как учебная и научная дисциплина	6	1		1			4	Р,У
Тема 2	Структурные и коммуникативные свойства языка	6	1		1			4	У
Тема 3	Современная теоретическая концепция культуры речи	6	1		1			4	У
Тема 4	Коммуникативный аспект культуры речи. Типы речевых ситуаций	6	1		1			4	Р, У
Тема 5	Нормы современного русского литературного языка. Нормативный аспект культуры речи	6	1		1			4	У
Тема 6	Культура письменной речи. Русская орфография и пунктуация	6	1		1			4	У
Тема 7	Нормы произношения и ударения	6	1		1			4	Р, У
Тема 8	Лексические нормы русского языка	6	1		1			4	У
Тема 9	Фразеология как часть лексики русского языка	8	2		2			4	Р, У
Тема 10	Морфологические нормы современного русского	8	2		2			4	У

№ п/п	Наименование тем (разделов),	Всего	Объем дисциплины (модуля), час.					СРС	Форма текущего контроля успеваемости*, промежуточной аттестации
			Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий						
			Л	ЛР	ПЗ	КСР	ПА		
	литературного языка								
Тема 11	Синтаксические нормы	8	2		2			4	Р, У
Тема 12	Функциональный аспект культуры речи	9	2		2			5	У
Промежуточная аттестация									зачет
Всего:		**81**	**16**		**16**			**49**	
Итого		**81**	**16**		**16**			**49**	

По заочной форме обучения

№ п/п	Наименование тем (разделов),	Всего	Объем дисциплины (модуля), час.					СРС	Форма текущего контроля успеваемости**, промежуточной аттестации***
			Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий						
			Л	ЛР	ПЗ	КСР	ПА		
Тема 1	Культура речи как учебная и научная дисциплина	7	1					6	Р,У
Тема 2	Структурные и коммуникативные свойства языка	7	1					6	У
Тема 3	Современная теоретическая концепция культуры речи	7	1					6	У
Тема 4	Коммуникативный аспект культуры речи. Типы речевых ситуаций	7	1					6	Р,У
Тема 5	Нормы современного русского	6						6	У

№ п/п	Наименование тем (разделов),	Всего	Объем дисциплины (модуля), час.					СРС	Форма текущего контроля успеваемости**, промежуточной аттестации***
			Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий						
			Л	ЛР	ПЗ	КСР	ПА		
	литературного языка. Нормативный аспект культуры речи								
Тема 6	Культура письменной речи. Русская орфография и пунктуация	6						6	У
Тема 7	Нормы произношения и ударения	7			1			6	Р,У
Тема 8	Лексические нормы русского языка	7			1			6	У
Тема 9	Фразеология как часть лексики русского языка	6			1			5	Р,У
Тема 10	Морфологические нормы современного русского литературного языка	6			1			5	У
Тема 11	Синтаксические нормы	6						6	Р,У
Тема 12	Функциональный аспект культуры речи	6						6	У
Промежуточная аттестация							3		зачет
Всего:		**81**	**4**		**4**		**3**	**70**	
Итого		**81**	**4**		**4**		**3**	**70**	

Примечание:
** – формы текущего контроля успеваемости: реферат (Р),У (упражнения)*

Содержание дисциплины

Тема 1. Культура речи как учебная и научная дисциплина

Предмет, цели и задачи курса «Русский язык и культура речи», его теоретические и прикладные аспекты. История развития русского национального языка. Особенности современной языковой ситуации (русский язык конца XX - начала XXI в.): языковые изменения и их социальная обусловленность. Проблема экологии слова. Русский язык среди других языков мира. Международный статус русского языка.

Тема 2. Структурные и коммуникативные свойства языка

Язык как знаковая система. Единицы языка. Уровни языка. Язык и речь. Функции языка. Формы существования языка. Литературный язык как высшая форма национального языка. Взаимоотношение литературного языка и нелитературных элементов (диалектизмов, просторечия, жаргонизмов).

Тема 3. Современная теоретическая концепция культуры речи

Характеристика понятия «культура речи». Культура речи как компонент культуры в целом. Нормативный, коммуникативный, этический аспекты культуры речи. Критерии оценки культуры речи. Правильность речи. Речевое мастерство. Речевая компетентность. Типы речевой культуры.

Тема 4. Коммуникативный аспект культуры речи

Коммуникативный аспект культуры речи. Типы речевых ситуаций.Коммуникативная культура личности. Этико-социальные аспекты культуры речи Официальные и неофициальные ситуации общения. Подготовленная и спонтанная речь. Монолог и диалог (полилог). Жанры текстов. Устная и письменная речь. Этикетные формулы русского языка. Речевые клише для делового и межличностного общения (приветствие, вступление в контакт, знакомство, договоренность, согласие, несогласие, структуры вопросов, переспрос, просьба, благодарность, извинение, ободрение, прощание).

Тема 5. Нормы современного русского литературного языка.

Нормативный аспект культуры речи. Понятие о языковой норме. Виды норм. Пуризм и антинормализаторство. Вариантность норм как следствие развития языка. Причины возникновения вариантов. Классификация языковых вариантов. Критерии нормативности. Типы языковых норм. Свойства норм (устойчивость/изменчивость, всеобщность/локальность, инвариантность/вариативность). Ортологические словари (т.е. словари, рекомендующие нормы правильной речи).

Тема 6. Культура письменной речи. Русская орфография и пунктуация

Русская орфография. Графика и орфография. История русской орфографии. Разделы орфографии. Принципы русской орфографии.

Пунктуация. Из истории русской пунктуации. Роль знаков препинания. Пунктуационные знаки в современном русском языке. Принципы современной пунктуации (логический, синтаксический, интонационный).

Тема 7. Нормы произношения и ударения

Понятие орфоэпии. Понятие «старшей» и «младшей» нормы. Основные *произносительные нормы* современного русского литературного языка (произношение безударных гласных звуков, некоторых согласных, сочетаний согласных, произношение грамматических форм). Особенности произношения иноязычных слов. Основные черты русского ударения. Функции ударения. Основные *акцентологические нормы* современного русского литературного языка (правила постановки ударения в именах существительных, прилагательных, в глаголах, причастиях, наречиях). Орфоэпические словари.

Тема 8. Лексические нормы русского языка

Лексика русского языка. Слово и его признаки. Лексическое значение слово. Точность словоупотребления. Ошибки словоупотребления (плеоназм, тавтология). Смешение значений слов. Синонимы, антонимы, омонимы.

Происхождение лексики русского языка. Истинно русские слова, старославянизмы, заимствованные слова. Лексика, ограниченная сферой употребления (диалекты, профессионализмы, жаргон). Штампы и канцеляризмы в речи. Профессиональная лексика. Понятие термина, его характеристики. Лексические словари.

Тема 9. Фразеология как часть лексики русского языка

Фразеология как раздел науки о языке. Грамматическая структура фразеологизмов. История возникновения фразеологических единиц. Синонимические и антонимические отношения фразеологизмов. Национальное своеобразие русской фразеологии. Фразеологизм и его признаки. Отличие свободных словосочетаний от несвободных (значение, лексический состав). Значение фразеологизмов. «Крылатые» слова и выражения. Словари и справочники фразеологизмов, «крылатых» слов.

Тема 10. Морфологические нормы

Две подсистемы грамматики: морфология и синтаксис. Морфология. Вариативность норм употребления имен существительных (род имен существительных, имя собственное и нормы его употребления, склонение имен существительных, варианты падежных форм). Вариативность норм употребления имен прилагательных (употребление полных и кратких форм, образование и употребление форм степеней сравнения). Нормы склонения числительных (склонение простых и составных числительных, особенности употребления числительных в сочетании с существительными). Употребление вопросительных местоимений, притяжательных, возвратного местоимения «себя». Форма вежливого обращения. Употребление сложных и простых форм сравнительной и превосходной степени наречий. Нормативное употребление глаголов и их форм (причастий и деепричастий). Употребление личных форм глагола. Выбор видовой формы глагола. Образование и употребление причастий и деепричастий. Категория вежливости в глагольных формах.

Тема 11. Синтаксические нормы

Синтаксис. Понятие синтаксической нормы. Порядок слов в предложении. Выбор падежной формы управляемого слова. Варианты форм управления. Согласование сказуемого с подлежащим. Согласование определений. Нормы сочетания однородных членов. Употребление сложных предложений. Оформление причастных и деепричастных оборотов. Вводные и вставные конструкции.

Тема 12. Функциональный аспект культуры речи

Функционально-стилевая дифференциация как характерная примета литературного языка. Учение о стилях. Характеристика функциональных разновидностей современного литературного языка.1.Официально-деловой стиль. Общая характеристика. Разновидности. Понятие документа. Реквизиты документа. Текстовые нормы делового стиля. Стилевые и языковые черты официально-делового стиля. 2. Научный стиль в его устной и письменной разновидностях. Языковые средства, специальные приемы и речевые нормы научных работ разных жанров. Определение понятий. Аргументация. Цитация и ссылки. Заголовок научной статьи. Уровни заголовков в научных трудах. 3. “Публицистический” стиль в его устной и письменной разновидности. Газетная заметка. Хроника. Монологические жанры публичного выступления. Ответы на вопросы аудитории. Взаимодействие научного и официально-делового стиля с публицистическим. Литературная разговорная речь. Жанры городского общения. Разграничение разговорности и просторечия. Разговорные структуры в речи специалиста.

4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине

4.1. Формы и методы текущего контроля успеваемости обучающихся и промежуточной аттестации.

4.1.1. В ходе реализации дисциплины Б1.Б.07 «Русский язык и культура речи» используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

- при проведении практических занятий: реферат, упражнения
- при контроле результатов самостоятельной работы студентов: реферат, упражнения

4.1.2. Промежуточная аттестация проводится в форме: зачета (очная и заочная формы обучения).

4.2. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся

Типовые темы для рефератов:

1. Изобретение славянских азбук: история вопроса и современные точки зрения.
2. Славянские азбуки: глаголица и кириллица. Теории происхождения.
3. Фонетическое письмо в Древней Руси: достоинства и недостатки.
4. Работы по русской орфографии 17-18 веков.
5. Значение работы Я.К.Грота «Спорные вопросы русского правописания от Петра Великого доныне» (1873 г.) в становлении русского правописания.
6. Правописание букв «ъ» и «ь» в 17-19 веках.
7. Буква «ять»: история и современность.
8. Возникновение и употребление буквы «Э».
9. Употребление буквы «Ё» в истории русской письменности.
10. История принципов русской графики и орфографии.
11. Реформа орфографии при Петре I.
12. Реформа орфографии 1918 года.
13. Отношение русских писателей и философов к реформе орфографии 1917-1918 гг.
14. «Проект о новом правописании», подготовленный комиссией при Главнауке Наркомпроса в 1929-1930-х годах.
15. Комиссии 30-х годов 20 века по упорядочению правописания.
16. Реформа орфографии 1956 года.
17. Дискуссии по поводу «Единого свода правил» в конце 50-х годов 20 века.
18. Несостоявшаяся реформа 1964 года.
19. Предложения по изменению правописания 1990-х годов.
20. Нерешенные вопросы русского правописания.

Типовые упражнения:

Задание 1. Пользуясь орфоэпическим словарём, поставьте ударения в словах:

афера, аналог, береста, блеклый, вербовщик, газопровод, генезис, гренки, диспансер, дозвонишься, донельзя, желчь, завсегдатай, издревле, искра, каучук, квартал, комбайнер, красивее, ленящийся, мастерски, миришься, набело, несказанно, обеспечение, оптовый, памятуя, переключенный, подростковый, предвосхитить, прижилась, роженица, свекла, строчная, украинский, холеный.

Задание 2. Пользуясь орфоэпическим словарём, разделите предложенные слова на две группы с твердым и мягким произношением согласного перед [э]:

бактерия, бизнесмен, бифштекс, вес, дельта, депо, детектив, дети, дефис, диспансер, жест, индекс, кафе, кофе, кратер, кредо, метр (мера длины), метр (учитель),

музей, нетто, Одесса, пике, пионер, свитер, тема, тембр, темп, теннис, тент, термин, цены, цитадель, шест, шоссе, эффект.

Задание 3. Определите, какая гласная ([о] или [а]) произносится в безударном положении в следующих словах иноязычного происхождения: боа, болеро, бордо, ботаника, досье, коктейль, консоме, костюм, оазис, радио, прогресс.

Задание 4. Распределите слова по группам:

а) те, в которых произносится –чн-;

б) те, в которых произносится –шн-;

в) те, в которых произносится –чн- и –шн-:

алчный, будничный, встречный, гречневый, коричневый, Лукинична, многостаночник, нарочно, отлично, проточный, скучно, сливочный, справочный, яичница.

Задание 5. Пользуясь толковым словарем, найдите 5 (пять) многозначных слов (имен существительных) и укажите все их значения. Объясните, на основе какого признака стало возможным появление новых значений.

Например: Кошка – 1) хищное млекопитающее семейства кошачьих; 2) домашний вид такого животного; 3) самка домашнего кота; 4) род железных шипов, надеваемых на обувь для лазанья на столбы; 5) небольшой якорь; 6) ременная плеть с несколькими хвостами. 1-е значение – основное; 2-е значение появилось на основе внешнего сходства и повадок этих животных (домашних и диких); 3-е значение – по аналогии с другими именами существительными 1-го склонения, оканчивающимися на –а и обозначающими одушевленных существ женского пола: сестричка, бабушка, русалка и под.; 4-е и 5-е значения – функциональное сходство кошачьих лап с острыми когтями и указанных предметов; появление 6-го значения может быть обусловлено как внешним сходством с кошачьими лапами, так и способом воздействия – царапаньем.

Задание 6. Пользуясь токовым словарем, найдите 3(три) ряда омонимов (полных лексических), выпишите эти слова вместе с их значениями. В толковом словаре эти слова помещаются в разных словарных статьях и нумеруются цифрами. Определите, каким путем (распад многозначного слова или результат случайного совпадения при заимствовании) образовались омонимии. **Укажите происхождение каждого слова (при необходимости пользуйтесь этимологическим словарем).**

Задание 7. Пользуясь фразеологическим словарем, определите значение следующих фразеологизмов: ни зги не видать, сбить с толку, у черта на куличках, разводить антимонии, нести ахинею, реветь белугой, дать стрекача. **С помощью этимологического словаря восстановите первоначальное значение указанных сочетаний слов.**

Задание 8. Определите род существительных. Допишите окончания прилагательных.

Юрк.. такси, хвостат… кенгуру, бразильск… кофе, взросл… гну, шотландск... виски, бессмысленн.. пари, полн.. алиби, тушен.. кольраби, симпатичн... колибри, маленьк... ранчеро (хозяин ранчо), индийск... сари, черепахов… пенсне, молодежн… сленг, нескладн... попурри..

Опасн.. Кракатау (вулкан), холмист.. Корфу (остров), священн.. Байкал, величайш.. Миссисипи, огромн.. Мичиган, многоводн.. Ориноко, промышленн.. Марсель, полноводн.. По, медленн.. Припять; Обь судоход..н.. почти на всем протяжении.

Небольш.. ЧП (чрезвычайное происшествие), Московск.. ЦДЖ (Центральный дом журналистов), отраслев.. АСУ (автоматизированная система управления), Минск.. ИВЦ (информационно-вычислительный центр), ЕАСС (единая автоматизированная сеть связи), ЦГАЛИ (Центральный государственный архив литературы и искусства), МИД, СНГ, ГБДД, ТАСС; пражск.. «Руде право» (газета), итальянск.. «Темпо» (журнал), миланск... «Джорно» (газета), английск.. «Дейли экспресс» (газета).

Задание 9. Исправьте речевые ошибки в предложениях. Объясните причины их появления. Я бы хотел иметь какого-нибудь животного, чтобы ухаживать **за** ним.

Авторитетная жюри признала работу этого актёра самой яркой. Лёня рос круглой сиротой. Окна и двери ребята выкрасили импортным белилом. Герои-шофёры возили по Ладоге хлеб и доставляли солдатам на фронты. Только один листок виднеется на кусту орешника. Инженера везде требуются. Старый армян выдал свою дочь замуж и очень тосковал по ней. Жестокий юноша не слушал мольб своей старой матери. Я напою тебя отличным кофем. Когда мальчик перелезал через забор, одна валенка свалилась с по ноги. Катя научила меня танцевать старинный танго. У меня кончилось чернило, и я не могу больше писать. Мы с подругой приехали с дач в один и тот же день. Она теперь у меня в долге. В Историческом музее я видел старинные ружьи. Все собаки были со своими хозяинами. В одной клетке мы увидели какого-то непонятного зверёнка. На Кавказе много глубоких ущельев. В нашем дворе дети обожают играть в казаков-разбойников. Больной мозоль не давал мне покоя весь день. Старик стал несчастным жертвой этих обстоятельств. Обрежь лишние нитки ножницей. Врач Носкова принимает больных только по записям. Часовой всю ночь простоял на посте. Недры нашей земли богаты полезными ископаемыми. Ребята из детского сада были в зоопарке и видели там маленьких верблюжонков. Дай мне поиграть твоей машиной, а ты возьми мои куклы. Окно занавешено красивой белой тюлью. Профессия милиционера нравится мне тем, что в ней много опасностей и разных рисков. В смертельном бое Мцыри победил барса. В этом кафе можно купить разнообразные торта. Мы долго наблюдали за ярким пламем костра. Хозяева запрягали в одни сани два медведя и сажали туда гостей. На этой иллюстрации изображена одна из главных героев повести. Налейте мне, пожалуйста, чайка и насыпьте сахарка. Новых сапогов у него, конечно, нет и никогда не было. Не знаете ли вы, сколько сейчас время?

Задание 10. Образуйте простые и сложные формы степеней сравнения и краткую форму (если это возможно) от следующих прилагательных: бодрый, видный, гордый, комический, крутой, милый, ясный, розовый, толстый, узкий, дикий.

Задание 11. Перепишите, раскрывая скобки.

Я никому здесь (не) знаком, а те, что помнили, давно забыли. Тут (то) и произошло нечто совершенно (не) понятное. Молодая береза совсем (не) белая, белой береза бывает зрелая. Дело совсем (не) шуточное. Это была самая (не) уютная из всех виденных мною в жизни комнат. А впереди — полтора-два километра густой, (не) проходимой тайги. Спектакль был очень (не) ровным. Комбат испытующе посмотрел на стоящего перед ним далеко уже (не) молодого человека. И вдруг он услыхал гневный, (не) обычный для Ольги ответ. Уже (не) молод, но еще (не) стар. Хемингуэй был исторически (не) прав в той сцене романа, и сама история сказала потом об этом. Но это (не) обычная новогодняя ночь. Склон в этом месте был (не) крутой, но дальше обрывался почти отвесно. Меня интересовала в рассказе совершенно (не) заметная на первый взгляд деталь. И не радовался более чувству: был (не) волен в нем, оно жгло и подтачивало. Даже обыкновенные, ничем (не) примечательные дворняги скоро узнают имена людей. Был он обыкновенным сельским учителем, наверное, (не) лучше и (не) хуже тысяч других городских и сельских учителей. Все вдруг стало (не) только (не) интересным, но и прямо подозрительным.

Задание 12. Укажите ошибки в образовании причастий и употреблении причастных оборотов. Исправьте эти ошибки. В случае необходимости заменяйте причастные обороты придаточными определительными предложениями. Перепишите в тетрадь исправленные предложения.

1. Автор рассказал об изменениях в книге, готовящейся им к переизданию. 2. Приведенные факты в докладе свидетельствуют о больших успехах нашей медицинской науки. 3. Ничего другого, двигавшего бы дело вперед, никто из критиков проекта не предложил. 4. В таком же положении, как и жители Адрии, находились жители близлежащих селений и ферм, отрезанных наводнением и спасающиеся на крышах домов, угрожающих в любой момент обвалом. 5. Арестованный тревожился о семье, взятой под надзор полицией и которую он оставил без всяких средств к существованию. 6. В руках у

режиссера кадры из кинокартины, снимающейся на «Мосфильме». 7. Направляемых студентов на практику необходимо хорошо подготовить теоретически. 8. Абитуриенты, попытающиеся пользоваться мобильными телефонами, будут лишены возможности писать сочинение. 9. В классе есть ученики, охотно занимавшиеся бы английским, если бы такие занятия были организованы. 10. Писатель придавал большое значение делу декабристов, выражая уверенность, что оно будет продолжено потомками, пожелающих увидеть Россию свободной.

Задание 13. Укажите ошибки в образовании деепричастий и употреблении деепричастных оборотов. Исправляя эти ошибки, можете заменять деепричастные обороты придаточными предложениями времени. Перепишите в тетрадь исправленные предложения.

1. Этот талантливый литератор, пиша фельетон, строил фразу с теми же милыми интонациями, с которыми разговаривал в жизни. 2. Узнав о смерти поэта, Варвара Александровна так и не смогла оправиться от удара, хотя и прожила еще 10 лет, умерев в возрасте тридцати шести лет. 3. Определив эти величины из астрономических и геодезических наблюдений, на основе формул выводится сжатие Земли. 4. Они очень внимательно читают инструкции, беря на заметку все новое, интересное. 5. Собравшись на праздник, не забудьте купить трещотки и бенгальские огни. 6. В чемпионате мира по шахматам Каспаров, встречаясь с Карповым, одержал блестящую победу. 7. Мы заняли второе место в районных соревнованиях, побеждая спортсменов из школы-интерната. 8. Проведение тестирования обсуждалось на педсовете, не давая никаких полезных рекомендаций. 9. Подъезжая к стоянке, у меня кончился бензин. 10. Сдавая объекты только с отличным качеством, нами достигнута возможность значительно расширить премиальный фонд.

Задание 14. Отметьте случаи ошибочного и стилистически не оправданного употребления причастных и деепричастных оборотов. Устраните замеченные ошибки и недочеты. К числу лиц, подозреваемому в угоне автомашины, следует отнести гр. И.И. Иванова. Монтаж турбины был выполнен на три недели ранее намечаемых планом сроков. Проработав всего два месяца, у него возникли неприятности с начальником участка. Рекомендуя в аспирантуру, кафедры и Ученый совет должны быть ознакомлены с работой кандидатов. По поручению начальника я связался с Г.Г. Громовым (находящийся сейчас в отпуске) и передал ему запрос. За книги, возвращающиеся в библиотеку в плохом состоянии, читатели несут материальную ответственность. Подъезжая к стоянке, у меня кончился бензин. Сдавая объекты только с отличным качеством, нами достигнута возможность значительно расширить премиальный фонд.

Задание 15. Возьмите интервью у вашего коллеги (знакомого, товарища) на одну из тем: 1. Как вы провели отпуск? 2. Как прошло ваше путешествие? 3. Окончание школы (гимназии, лицея). 4. Как вам нравится студенческая жизнь? 5. Как я сдавал экзамены? Можете предложить тему сами.

Задание 16. Напишите рецензию на просмотренный фильм, спектакль или прочитанную книгу.

Задание 17.*Распределите приведенные ниже слова и выражения по следующим группам:*

а) слова и выражения, имеющие официально-деловую окрашенность;

б) слова и выражения, входящие в состав всех книжных стилей, в том числе и официально-делового;

в) стилистически нейтральные слова и выражения (они входят в состав каждого функционального стиля, в том числе и официально-делового);

г) слова и выражения, чуждые официально-деловому стилю языка.

Все слова, за исключением сопровождаемых специальными пояснениями, выступают в прямом (не переносном) значении.

1) зарегистрироваться (вступить в брак), исхлопотать, кокетничать, колхозный, контрагент, ликвидировать, мост, нотариальный, обоюдоострый, поставить на вид, придерживать язык (фразеологизм), ружьишко, станция, судопроизводственный, творческий, тезис, тезка, текущий (в значении «нынешний»), телеграф, юнец;

2) аннулировать, анонимка, антенна, апелляция, апельсин, апломб, арбитраж, ариаднина нить, архаровец, архив, аршинник, ассигновать, аттестат, аукаться, аффикс, аэропорт, *баба-яга,* балбес, балл, барахло, барыш, башибузук, биография, близлежащий, бюрократ, вовремя, водопад, войти в чье-нибудь положение (фразеологизм);

3) бинт, возжечь, вознаграждение, воробушек, воскрылить, во что бы то ни стало, вперегонки, впросонках, в рассрочку, вред, в самом деле, всепреодолевающий, все-таки, втайне, втихомолку, вчера, канцелярия, курсант, прямехонько, собачка, собеседование, совершеннолетний, стать в тупик (фразеологизм);

4) безотлагательно, бодрствовать, бумагомарание, глазник, дотошный, добрый молодец, кумир (перен.), лицо (в значении «человек»), нижеизложенный, оскорбление действием, принцип, регистрировать, соответствовать, судить да рядить, уведомление, утро, фамилия.

Шкала оценивания

№	Формы контроля	Критерии оценки	Показатели и шкала оценивания (кол-во баллов)
1.	Реферат	Анализ источников	**5 баллов -** В реферате представлено более 5 проанализированных источников, все содержательно связаны, интегрированы логично, представляют авторскую позицию. **4 балла -** В реферате представлено менее 4, все содержательно связаны, интегрированы логично, представляют авторскую позицию. **3 балла -** В реферате представлено менее 3, но более пяти проанализированных источников, содержательно не связанных между собой, которые частично соответствуют заданной теме, частично интегрированы. **2 балла -** В реферате представлено менее 3, содержательно не связанных между собой, которые не соответствуют заданной теме, в реферате е источники выстроены нелогично.
2.	Письменные задания	Правильность ответа	**5 баллов** – задание выполнено, верно, на 76-100% **4 балла –** задание выполнено, верно, на 66-75% **3 балла -** задание выполнено, верно, на 50-65% **2 балла** - задание выполнено, верно, на менее 50%

4.3. Оценочные средства для промежуточной аттестации

4.3.1. Формируемые компетенции

По очной форме обучения

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование освоения компетенции

УК ОС-4	способность осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном(ых) и иностранном(ых) языке(ах)	УК ОС-4.4	Способность позиционировать себя перед коллективом, презентовать собственные результаты: идеи/ точку зрения/ на государственном языке
ОПК-9	способность осуществлять деловое общение (публичные выступления, переговоры, проведение совещаний, деловая переписка, электронные коммуникации)	ОПК-9.1	Способность осуществлять коммуникативную предметно-целевую, профессиональную деятельность в сфере социально-правовых и экономических отношений

По заочной форме обучения

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование освоения компетенции
УК ОС-4	способность осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном(ых) и иностранном(ых) языке(ах)	УК ОС-4.4	Способность позиционировать себя перед коллективом, презентовать собственные результаты: идеи/ точку зрения/ на государственном языке
ОПК-9	способностью осуществлять деловое общение и публичные выступления, вести переговоры, совещания, осуществлять деловую переписку и поддерживать электронные коммуникации.	ОПК-9.2	Способность осуществлять коммуникативную предметно-целевую, профессиональную деятельность в сфере социально-правовых и экономических отношений

4.3.2 Типовые оценочные средства для промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация студентов проводится в форме зачета: зачет проходит в форме тестирования.

Типовое тестовое задание

1. Раздел науки о языке, занимающийся нормами произношения, их обоснованием и установлением.

а) фонетика;

б) фонология

в) орфоэпия;

г) орфография;

д) морфонология.

2. В каком(-их) слове(-ах) неверно выделена буква, обозначающая ударный звук?

а) включИшь;

б) звонЯт;

в) обеспЕчение;

г) **принудИть;**

д) **избАлованный;**

3. В каком(-их) слове(-ах) на месте буквосочетания ЧН произносится [ШН]?

а) **скворечник**;

б) молочный;

в) срочный;

г) закадычный;

д) **шапочное** (знакомство).

4. Выберите правильный вариант определения: «Лексические нормы — это…»:

а) правила употребления форм разных частей речи, а также построения словосочетаний и предложений;

б) правила употребления слов в их нормативном значении, а также правила сочетаемости слов друг с другом;

в) правила произношения отдельных звуков и звукосочетаний в потоке устной речи, а также постановки ударения в словах;

г) правила написания слов, употребления прописных и строчных букв, правила переноса слов;

д) правила употребления в речи устойчивых сочетаний слов.

5. Определите, какая лексическая ошибка допущена в предложении «*Руководители предприятий настроены на деловой настрой*»:

а) неуместное употребление слова;

б) лексическая несочетаемость;

в) смешение паронимов;

г) плеоназм;

д) тавтология.

6. Значение какого слова определено НЕВЕРНО?

а) экскурс — изучение, освещение какого-нибудь специального вопроса, связанного с главной темой;

б) меркантильный — излишне расчетливый, торгашеский;

в) инкогнито — под вымышленным именем, не открывая своего подлинного;

г) фурор — провал, полная неудача;

д) суррогат — продукт, предмет, лишь по некоторому сходству являющийся заменой натурального.

7. В одном из приведённых ниже предложений НЕВЕРНО употреблено выделенное слово. Исправьте лексическую ошибку, подобрав к выделенному слову пароним. Запишите подобранное слово.

а) Город попал в настоящую ДЫМОВУЮ завесу, стало трудно дышать.

б)С огромной ВЫГОДОЙ для себя он совершил не одну сделку.

в)Материал статьи оказался не таким ИНФОРМАЦИОННЫМ, как хотелось.

г)Не так легко было найти выход из ЗАТРУДНИТЕЛЬНОГО положения, в котором мы все оказались.

д)От природы Лена была очень ВПЕЧАТЛИТЕЛЬНЫМ человеком: она глубоко страдала от размолвок с близкими и друзьями.

8. Выберите правильный вариант определения: «Фразеологические нормы — это…»

а) правила употребления форм разных частей речи, а также построения словосочетаний и предложений;

б) правила употребления слов в их нормативном значении, а также правила сочетаемости слов друг с другом;

в) правила произношения отдельных звуков и звукосочетаний в потоке устной речи, а также постановки ударения в словах;

г) правила написания слов, употребления прописных и строчных букв, правила переноса слов;

д) правила употребления в речи устойчивых сочетаний слов.

9. В каком ряду НЕ все фразеологизмы являются синонимами?

а) два сапога пара, одного поля ягоды, одним лыком шиты;

б) душа уходит в пятки, душа в душу, душа нараспашку;

в) выжимать соки, драть шкуру, тянуть жилы;

г) прощупывать почву, закидывать удочки, пускать пробный шар.

д) втирать очки, водить за нос, морочить голову;

10. В одном из приведенных ниже предложений допущена фразеологическая ошибка. Исправьте эту ошибку и запишите предложение правильно.

а)Чичиков не сразу понял, из чего состоит одежда Плюшкина.

б) Пора уже тебе взяться за ум.

в) Помещики присваивали львиную часть доходов крестьян.

Шкала оценивания на зачете

Критерии оценки	Баллы в БРС	Оценка
Минимальное количество правильных ответов 7.	76-100	5, «отлично»/ зачтено
Минимальное количество правильных ответов 6.	66-75	4, «хорошо» /зачтено
Минимальное количество правильных ответов 5.	50-65	3,«удовлетворит»/ зачтено
Количество правильных ответов менее 5.	Менее 50	2,«неудовлетворит.»/не зачтено

5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Для очной формы обучения

Тема 1. Культура речи как учебная и научная дисциплина

Вопросы для самостоятельной подготовки:

1. Особенности современной языковой ситуации (русский язык конца XX - начала XXI в.): языковые изменения и их социальная обусловленность.

Литература

1. Голуб И.Б. Русский язык и культура речи: Учебное пособие.- М.: Логос, 2016.-432 с.

2. Русский язык и культура речи [Электронный ресурс]: учебное пособие для студентов вузов/ М.В. Невежина [и др.]. - Электрон.текстовые данные. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2017. - 351 с. - Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/8576 . - **ЭБС «IPRbooks»**

Тема 2. Структурные и коммуникативные свойства языка

Вопросы для самостоятельной подготовки:

1. Взаимоотношение литературного языка и нелитературных элементов (диалектизмов, просторечия, жаргонизмов).

Литература

1. Голуб И.Б. Русский язык и культура речи: Учебное пособие.- М.: Логос, 2016.-432 с.

2. Русский язык и культура речи [Электронный ресурс]: учебное пособие для студентов вузов/ М.В. Невежина [и др.]. - Электрон.текстовые данные. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2017. - 351 с. - Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/8576 . - **ЭБС «IPRbooks»**

Тема 3. Современная теоретическая концепция культуры речи

Вопросы для самостоятельной подготовки:

1. Нормативный, коммуникативный, этический аспекты культуры речи

Литература.

1. Голуб И.Б. Русский язык и культура речи: Учебное пособие.- М.: Логос, 2016.-432 с.

2. Русский язык и культура речи [Электронный ресурс]: учебное пособие для студентов вузов/ М.В. Невежина [и др.]. - Электрон.текстовые данные. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2017. - 351 с. - Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/8576 . - **ЭБС «IPRbooks»**

Тема 4. Коммуникативный аспект культуры речи

Вопросы для самостоятельной подготовки:

1. Этико-социальные аспекты культуры речи

Литература

1. Голуб И.Б. Русский язык и культура речи: Учебное пособие.- М.: Логос, 2016.-432 с.

2. Русский язык и культура речи [Электронный ресурс]: учебное пособие для студентов вузов/ М.В. Невежина [и др.]. - Электрон.текстовые данные. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2017. - 351 с. - Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/8576 . - **ЭБС «IPRbooks»**

Тема 5. Нормы современного русского литературного языка

Вопросы для самостоятельной подготовки:

1. Пуризм и антинормализаторство.

Литература

1. Голуб И.Б. Русский язык и культура речи: Учебное пособие.- М.: Логос, 2016.-432 с.

2. Русский язык и культура речи [Электронный ресурс]: учебное пособие для студентов вузов/ М.В. Невежина [и др.]. - Электрон.текстовые данные. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2017. - 351 с. - Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/8576 . - **ЭБС «IPRbooks»**

Тема 6. Культура письменной речи. Русская орфография и пунктуация

Вопросы для самостоятельной подготовки:

1. Принципы современной пунктуации (логический, синтаксический, интонационный).

Литература

1. Голуб И.Б. Русский язык и культура речи: Учебное пособие.- М.: Логос, 2016.-432 с.

2. Русский язык и культура речи [Электронный ресурс]: учебное пособие для студентов вузов/ М.В. Невежина [и др.]. - Электрон.текстовые данные. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2017. - 351 с. - Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/8576 . - **ЭБС «IPRbooks»**

Тема 7. Нормы произношения и ударения

Вопросы для самостоятельной подготовки:

1. Основные черты русского ударения.

Литература

1. Голуб И.Б. Русский язык и культура речи: Учебное пособие.- М.: Логос, 2016.-432 с.

2. Русский язык и культура речи [Электронный ресурс]: учебное пособие для студентов вузов/ М.В. Невежина [и др.]. - Электрон.текстовые данные. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2017. - 351 с. - Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/8576 . - **ЭБС «IPRbooks»**

Тема 8. Лексические нормы русского языка

Вопросы для самостоятельной подготовки:

1. Происхождение лексики русского языка.

Литература

1. Голуб И.Б. Русский язык и культура речи: Учебное пособие.- М.: Логос, 2016.-432 с.

2. Русский язык и культура речи [Электронный ресурс]: учебное пособие для студентов вузов/ М.В. Невежина [и др.]. - Электрон.текстовые данные. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2017. - 351 с. - Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/8576 . - **ЭБС «IPRbooks»**

Тема 9. Фразеология как часть лексики русского языка

Вопросы для самостоятельной подготовки:

1. Национальное своеобразие русской фразеологии

Литература

1. Голуб И.Б. Русский язык и культура речи: Учебное пособие.- М.: Логос, 2016.-432 с.

2. Русский язык и культура речи [Электронный ресурс]: учебное пособие для студентов вузов/ М.В. Невежина [и др.]. - Электрон.текстовые данные. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2017. - 351 с. - Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/8576 . - **ЭБС «IPRbooks»**

Тема 10. Морфологические нормы

Вопросы для самостоятельной подготовки:

1. Употребление вопросительных местоимений, притяжательных, возвратного местоимения «себя».

Литература

1. Голуб И.Б. Русский язык и культура речи: Учебное пособие.- М.: Логос, 2016.-432 с.

2. Русский язык и культура речи [Электронный ресурс]: учебное пособие для студентов вузов/ М.В. Невежина [и др.]. - Электрон.текстовые данные. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2017. - 351 с. - Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/8576 . - **ЭБС «IPRbooks»**

Тема 11. Синтаксические нормы

Вопросы для самостоятельной подготовки:

1. Вводные и вставные конструкции.

Литература

1. Голуб И.Б. Русский язык и культура речи: Учебное пособие.- М.: Логос, 2016.-432 с.

2. Русский язык и культура речи [Электронный ресурс]: учебное пособие для студентов вузов/ М.В. Невежина [и др.]. - Электрон.текстовые данные. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2017. - 351 с. - Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/8576 . - **ЭБС «IPRbooks»**

Тема 12. Функциональный аспект культуры речи

Вопросы для самостоятельной подготовки:

1. Жанры городского общения. Разграничение разговорности и просторечия

Литература

1. Голуб И.Б. Русский язык и культура речи: Учебное пособие.- М.: Логос, 2016.-432 с.

2. Русский язык и культура речи [Электронный ресурс]: учебное пособие для студентов вузов/ М.В. Невежина [и др.]. - Электрон.текстовые данные. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2017. - 351 с. - Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/8576 . - **ЭБС «IPRbooks»**

Для заочной формы обучения

Тема 1. Культура речи как учебная и научная дисциплина

Вопросы для самостоятельной подготовки:

1. Особенности современной языковой ситуации (русский язык конца XX - начала XXI в.): языковые изменения и их социальная обусловленность.

Литература

3. Голуб И.Б. Русский язык и культура речи: Учебное пособие.- М.: Логос, 2016.-432 с.

4. Русский язык и культура речи [Электронный ресурс]: учебное пособие для студентов вузов/ М.В. Невежина [и др.]. - Электрон.текстовые данные. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2017. - 351 с. - Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/8576 . - **ЭБС «IPRbooks»**

Тема 2. Структурные и коммуникативные свойства языка

Вопросы для самостоятельной подготовки:

1. Взаимоотношение литературного языка и нелитературных элементов (диалектизмов, просторечия, жаргонизмов).

Литература

3. Голуб И.Б. Русский язык и культура речи: Учебное пособие.- М.: Логос, 2016.-432 с.

4. Русский язык и культура речи [Электронный ресурс]: учебное пособие для студентов вузов/ М.В. Невежина [и др.]. - Электрон.текстовые данные. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2017. - 351 с. - Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/8576 . - **ЭБС «IPRbooks»**

Тема 3. Современная теоретическая концепция культуры речи

Вопросы для самостоятельной подготовки:

1. Нормативный, коммуникативный, этический аспекты культуры речи

Литература.

3. Голуб И.Б. Русский язык и культура речи: Учебное пособие.- М.: Логос, 2016.-432 с.

4. Русский язык и культура речи [Электронный ресурс]: учебное пособие для студентов вузов/ М.В. Невежина [и др.]. - Электрон.текстовые данные. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2017. - 351 с. - Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/8576 . - **ЭБС «IPRbooks»**

Тема 4. Коммуникативный аспект культуры речи

Вопросы для самостоятельной подготовки:

1. Этико-социальные аспекты культуры речи

Литература

3. Голуб И.Б. Русский язык и культура речи: Учебное пособие.- М.: Логос, 2016.-432 с.

4. Русский язык и культура речи [Электронный ресурс]: учебное пособие для студентов вузов/ М.В. Невежина [и др.]. - Электрон.текстовые данные. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2017. - 351 с. - Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/8576 . - **ЭБС «IPRbooks»**

Тема 5. Нормы современного русского литературного языка

Вопросы для самостоятельной подготовки:

1. Пуризм и антинормализаторство.

Литература

3. Голуб И.Б. Русский язык и культура речи: Учебное пособие.- М.: Логос, 2016.-432 с.

4. Русский язык и культура речи [Электронный ресурс]: учебное пособие для студентов вузов/ М.В. Невежина [и др.]. - Электрон.текстовые данные. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2017. - 351 с. - Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/8576 . - **ЭБС «IPRbooks»**

Тема 6. Культура письменной речи. Русская орфография и пунктуация

Вопросы для самостоятельной подготовки:

1. Принципы современной пунктуации (логический, синтаксический, интонационный).

Литература

3. Голуб И.Б. Русский язык и культура речи: Учебное пособие.- М.: Логос, 2016.-432 с.

4. Русский язык и культура речи [Электронный ресурс]: учебное пособие для студентов вузов/ М.В. Невежина [и др.]. - Электрон.текстовые данные. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2017. - 351 с. - Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/8576 . - **ЭБС «IPRbooks»**

Тема 7. Нормы произношения и ударения

Вопросы для самостоятельной подготовки:

1. Основные черты русского ударения.

Литература

3. Голуб И.Б. Русский язык и культура речи: Учебное пособие.- М.: Логос, 2016.-432 с.

4. Русский язык и культура речи [Электронный ресурс]: учебное пособие для студентов вузов/ М.В. Невежина [и др.]. - Электрон.текстовые данные. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2017. - 351 с. - Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/8576 . - **ЭБС «IPRbooks»**

Тема 8. Лексические нормы русского языка

Вопросы для самостоятельной подготовки:

1. Происхождение лексики русского языка.

Литература

3. Голуб И.Б. Русский язык и культура речи: Учебное пособие.- М.: Логос, 2016.-432 с.

4. Русский язык и культура речи [Электронный ресурс]: учебное пособие для студентов вузов/ М.В. Невежина [и др.]. - Электрон.текстовые данные. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2017. - 351 с. - Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/8576 . - **ЭБС «IPRbooks»**

Тема 9. Фразеология как часть лексики русского языка

Вопросы для самостоятельной подготовки:

1. Национальное своеобразие русской фразеологии

Литература

3. Голуб И.Б. Русский язык и культура речи: Учебное пособие.- М.: Логос, 2016.-432 с.

4. Русский язык и культура речи [Электронный ресурс]: учебное пособие для студентов вузов/ М.В. Невежина [и др.]. - Электрон.текстовые данные. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2017. - 351 с. - Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/8576 . - **ЭБС «IPRbooks»**

Тема 10. Морфологические нормы

Вопросы для самостоятельной подготовки:

1. Употребление вопросительных местоимений, притяжательных, возвратного местоимения «себя».

Литература

3. Голуб И.Б. Русский язык и культура речи: Учебное пособие.- М.: Логос, 2016.-432 с.

4. Русский язык и культура речи [Электронный ресурс]: учебное пособие для студентов вузов/ М.В. Невежина [и др.]. - Электрон.текстовые данные. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2017. - 351 с. - Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/8576 . - **ЭБС «IPRbooks»**

Тема 11. Синтаксические нормы

Вопросы для самостоятельной подготовки:

1. Вводные и вставные конструкции.

Литература

3. Голуб И.Б. Русский язык и культура речи: Учебное пособие.- М.: Логос, 2016.-432 с.

4. Русский язык и культура речи [Электронный ресурс]: учебное пособие для студентов вузов/ М.В. Невежина [и др.]. - Электрон.текстовые данные. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2017. - 351 с. - Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/8576 . - **ЭБС «IPRbooks»**

Тема 12. Функциональный аспект культуры речи

Вопросы для самостоятельной подготовки:

1. Жанры городского общения. Разграничение разговорности и просторечия

Литература

3. Голуб И.Б. Русский язык и культура речи: Учебное пособие.- М.: Логос, 2016.-432 с.

4. Русский язык и культура речи [Электронный ресурс]: учебное пособие для студентов вузов/ М.В. Невежина [и др.]. - Электрон.текстовые данные. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2017. - 351 с. - Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/8576 . - **ЭБС «IPRbooks»**

6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", включая перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

6.1 Основная литература.

1. Голуб И.Б. Русский язык и культура речи: Учебное пособие.- М.: Логос, 2016.-432 с.

2. Русский язык и культура речи [Электронный ресурс]: учебное пособие для студентов вузов/ М.В. Невежина [и др.]. - Электрон.текстовые данные. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2017. - 351 с. - Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/8576 . - **ЭБС «IPRbooks»**

3. Харченко Е.В. Русский язык и культура речи для государственных служащих: Учебное пособие. - Челябинск: Центр анализа и прогнозирования, 2007. - 234 с

4. Шпаковская Е.Е. Русский язык и культура речи. Нормативный аспект: Учебное пособие. - Челябинск: Изд-во Челябинского филиала РАНХиГС, 2015. – 172 с.

5. Черняк В.Д., Дунев В.А., Ефремов В.А., Сергеева Е.В., Сидоренко К.П. Русский язык и культура речи. Практикум. Словарь [Электронный ресурс]: учебно-практическое пособие для академического бакалавриата / Отв. ред. В.Д. Черняк, А.И. - 2-е изд., пер. и доп. - М.: Юрайт, 2015. - 525 с. - Режимдоступа: http://www.biblio-online.ru/thematic/?20&id=urait.content.B84A2796-D3D1-488B-967D-21F586732591&type=c_pub. – **ЭБС «Юрайт».**

6.2 Дополнительная литература.

1. Ипполитова Н.А. Русский язык и культура речи: Учебник /Н.А. Ипполитова, О.Ю. Князева, М.Р. Савова. - М.: Проспект, 2018. - 439 с.

2. Введенская Л.А., Павлова Л.Г., Кашаева Е.Ю. Русский язык и культура речи: Учеб.пособие. - 32-е изд. – Ростов/нДону: Феникс, 2016.-539с

3. Гойхман О.Я., Гончарова Л.М, Лапшина О.Н. Русский язык и культура речи.: Учебник / Под ред. О.Я. Гойхман. - 2-е изд., перераб. и доп. – М.:ИНФРА-М, 2016.

4. Русский язык и культура речи: Учебник для бакалавров / Под ред. В.И. Максимов, А.В. Голубева. - 3-е изд., перераб. и доп. - М.: Юрайт, 2015.

5. Лобанов И.Б. Говорим правильно по-русски: речевой этикет. - Ростов н/Д: Феникс, 2015. - 191с.

6. Голуб И.Б., Неклюдов В.Д. Русская риторика и культура речи: Учебное пособие.- М.: Логос, 2018.

7. Пивоварова И., Ларина О. Культура речи в таблицах и схемах. - Ростов н/Д : Феникс, 2017. - 175,[1] с.

8. Короткина И.Б. Академическое письмо: процесс, продукт и практика [Электронный ресурс]: учебное пособие для вузов. - М.: Юрайт, 2016. - 295 с. - Режим доступа: http://www.biblio-online.ru/thematic/?9&id=urait.content.42C0 DEC9-B24B-465C-865A-879B 657346DB&type=c_pub. – **ЭБС «Юрайт».**

9. Бальмонт, К.Д. Русский язык [Электронный ресурс]: - Электрон.дан. - СПб. : Лань, 2015. - 4 с. - Режим доступа: http://e.lanbook.com/books/element.php ?pl1_id=34782. – **ЭБС «Лань».**

10. Кузнецов И.Н. Риторика, или Ораторское искусство [Электронный ресурс]: учебное пособие / Кузнецов И.Н. - Электрон.текстовые данные. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2018.- 431 с. - Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/15460. **- ЭБС «IPRbooks».**

11. Александров Д.Н. Риторика, или Русское красноречие [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Александров Д.Н. - Электрон.текстовые данные. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2017.- 351 с.- Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/15461. **- ЭБС «IPRbooks».**

6.3 Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы

1. Введенская, Л. А. Риторика и культура речи : учебное пособие для вузов / Л. А. Введенская, Л. К. Павлова, Е. Ю. Кашаева. – Ростов н/ Д. : Феникс, 2018. – 537 с.

2. Введенская, Л. А. Русский язык и культура речи : учебное пособие для нефилологических факультетов вузов / Л. А. Введенская, Л. К. Павлова, Е. Ю. Кашаева. – Ростов н/ Д. : Феникс, 2015. – 539 с.

3. Горбачевич, К. С. Вариантность слова и языковая норма / К. С. Горбачевич. – М. : Либроком, 2019. – 240 с.

4. Данцев, А. А. Русский язык и культура речи для технических вузов / А. А. Данцев, Н. В. Нефедова. – Ростов н/ Д. : Феникс, 2015. – 317 с.

5. Ипполитова, Н. А. Русский язык и культура речи : учебник / Н. А. Ипполитова, О. Ю. Князева, М. Р. Саввова ; под ред. Н. А. Ипполитовой. – М. : Проспект, 2019. – 439 с.

6. Культура русской речи : учебник для вузов / С. И. Виноградов и др. ; отв. ред. Л. К. Граудина, Е. Н. Ширяев. – М. : НОРМА-ИНФРА ; М. : Норма, 2018. – 549 с.

7. Русский язык и культура речи. Учебник для академического бакалавриата [Электронный ресурс]: учебник / Отв. ред. Г.Я. Солганик. М.: Юрайт, 2016. – 239 с. - Режим доступа: http://www.biblio-online.ru/thematic/?19&id=urait.content.9AF806FB-18A1-40B7-9A41-5AB6C0F8B 40A&type=c_pub. – **ЭБС «Юрайт».**

8. Купина Н.А., Матвеева Т.В. Стилистика современного русского языка [Электронный ресурс]: учебник для академического бакалавриата. - М.: Юрайт, 2015. - 415 с. - Режимдоступа: http://www.biblio-online.ru/thematic/ ?4&id=urait. content.63DFC7C8-B734-40F4-B0A3-308D98C0192B&type=c_pub. – **ЭБС «Юрайт».**

9. Голуб И.Б., Стародубец С.Н. Стилистика современного русского языка и культура речи [Электронный ресурс]: учебник для академического бакалавриата. - М.: Юрайт, 2016. - 455 с. - Режим доступа: http://www.biblio-online.ru/thematic/ ?5&id=urait.content.BE5E3233-1FA2-46F9-A37A-81838698DF 3D&type =c_pub. – **ЭБС «Юрайт».**

6.4.Нормативные правовые документы

1. Конституция Российской Федерации. Принята всенародным голосованием. (в ред. от 30 декабря 2008 года) // «Собрании законодательства Российской Федерации», 04.08.2014, №31, ст. 4398.

2.Федеральный закон Российской Федерации от 30 ноября 1994 г. № 51- ФЗ «Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая)» (в актуальной редакции).— Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_5142/- *Официальный сайт «КонсультантПлюс».*

6.5. Интернет-ресурсы.

1.. Информационно-справочный портал «Русский язык». – www.gramota.ru.

2. Культура письменной речи». – http://www.gramma.ru.

3. Сайт «Архив петербургской русистики». – http://www.ruthenia.ru/apr/index.htm

4. Русский филологический портал «Philology.Ru». – http://www.philology.ru.

5. Центр развития русского языка. – http://www.ruscentr.ru.

6.6. Иные источники

1. Ахманова, О. С. Словарь лингвистических терминов / О. С. Ахманова – М. : URSS : Либроком, 2010. – 569 с.

2. Большой словарь русского языка. – М. : Дрофа : Русский язык, 1998 – 663 с.

3. Васюкова, И. А. Словарь иностранных слов / И. А. Васюкова. – М. : АСТ-пресс, 1999. – 631 с.

4. Введенская, Л. А. Словарь ударений для дикторов радио и телевидения / Л. А. Введенская. – Ростов н/Д. : Март, 2006. – 351 с.

5. Введенская, Л. А. Учебный словарь антонимов русского языка / Л. А. Введенская. – Ростов н/Д. : Март, 2005. – 314 с.

6. Введенская, Л. А. Учебный словарь омонимов русского языка / Л. А. Введенская, Н. П. Колесников. – Ростов н/Д. : Март, 2005. – 254 с.

7. Введенская, Л. А. Учебный словарь паронимов русского языка / Л. А. Введенская, Н. П. Колесников. – Ростов н/Д. : Март, 2005. – 190 с.

8. Вербицкая, А. Н. Давайте говорить правильно. Трудности современного русского произношения и ударения : краткий словарь-справочник / А. Н. Вербицкая. – СПб. : Изд-во СПбГУ, 2008. – 146 с.

9. Горбачевич, К. С. Словарь синонимов русского языка / К. С. Горбачевич. – М. : Эксмо, 2006. – 599 с.

10. Горбачевич, К. С. Словарь трудностей произношения и ударения в современном русском литературном языке / К. С. Горбачевич. – СПб. : Норинт, 2000. – 221 с.

11. Граудина, Л. К. Грамматическая правильность русской речи / Л. К. Граудина, В. А. Ицкович, Л. П. Катлинская. – М. : Наука, 2001. – 555 с.

12. Ефремова, Т. Ф. Словарь грамматических трудностей русского языка / Т. Ф. Ефремова, В. Г. Костомаров. – М. : Рус. яз., 2000. – 345 с.

13. Колесников, Н. П. Лексико-грамматический словарь русского языка / Н. П. Колесников. – Ростов н/ Д. : Феникс, 1996.

14. Крысин, Л. П. Учебный словарь иностранных слов / Л. П. Крысин. – М. : ЭКСМО, 2010. – 700 с.

15. Культура русской речи : словарь-справочник : учебное пособие для вузов / Л. И. Скворцов. – М. : Академия, 2010. – 218 с.

16. Новейший словарь иностранных слов / авт.-сост. Е. А. Окунцова. – М. : Айрис-Пресс, 2009. – 509 с.

17. Новейший словарь иностранных слов и выражений. – Минск : Современный литератор, 2007. – 975 с.

18. Ожегов С. И., Шведова Н. Ю. Толковый словарь русского языка (последнее издание).

19. Орфографический словарь русского языка / под ред. С. И. Ожегова. – М. : Локид-Пресс, 2008. – 800 с.

20. Орфоэпический словарь русского языка : произношение, ударение, грамматические формы / авт.-сост. : С. Н. Борунова, В. Л. Воронцова, Н. А. Еськова ; под ред. Р. И. Аванесова. – М. : Русский язык, 2001. – 684 с.

21. Розенталь, Д. Э. Словарь трудностей русского языка / Д. Э. Розенталь, М. А. Теленкова. – М. : Айрис-пресс, 2009. – 823 с.

22. Розенталь, Д. Э. Большой справочник по русскому языку. Орфография. Пунктуация. Орфографический словарь / Д. Э. Розенталь. – М. : Оникс 21 век : Мир и образование, 2008. – 1006 с.

23. Розенталь, Д. Э. Справочник по правописанию и литературной правке / Д. Э. Розенталь ; под ред. И. Б. Голуб. – М. : Айрис-Пресс, 2008. – 360 с.

24. Розенталь, Д. Э. Справочник по русскому языку : правописание : произношение : литературное редактирование / Д. Э. Розенталь, Е. В. Джанжакова, Н. П. Кабанова. – М. : Айрис-Пресс, 2009. – 491 с.

25. Розенталь, Д. Э. Справочник по русскому языку : Словарь лингвистических терминов / Д. Э. Розенталь, М. А. Теленкова. – М. : Оникс 21 век : Мир и образование, 2003. – 623 с.

26. Розенталь, Д. Э. Управление в русском языке. Практическая стилистика : справочник-практикум / Д. Э. Розенталь. – М. : Оникс 21 век : Мир и образование, 2015. – 752 с.

27. Скворцов, Л. И. Культура русской речи : словарь-справочник / Л. И. Скворцов. – М. : Академия, 2010. – 218 с.

28. Тулумбаджян, Л. А. Словарь делового человека / Л. А. Тулумбаджян, И. В. Пястолов, Л. А. Шкатова. – Челябинск : Экодом, 1994. – 111 с.

29. Учебный словарь синонимов русского языка / сост. Л. П. Алекторова, Л. А. Введенская, В. И. Зимин и др. – Ростов н/Д. : Зевс : Феникс, 1997. – 444 с.

30. Фразеологический словарь / под ред. Т. Н. Гурьевой. – М. : Мир книги, 2005. – 380 с.

31. Фразеологический словарь русского литературного языка / сост. А. И. Федоров. – М. : АСТ, 2001. – 720 с.

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

- компьютеры с доступом в Интернет;
- мультимедийное оборудование;
- интерактивная доска (при наличии);
- классная доска, указка.

Программное обеспечение	Версия	Существует лицензий (и тип), количество
Windows 7 Pro	7	105
Офисный пакет		
Microsoft Office 2010 standard	2010	150
Microsoft Office 2016 standard	2016	120
Антивирусная защита		
-Kaspersky Endpoint Security для бизнеса-Стандартный Russian Edition	10.2.5.3201	450
Дополнительные программы и утилиты		
WinRar	5	250
Radmin	3	250
ABBY FineReader 9.0 Corporate Edition	9	15
Другое ПО, используемое в деятельности филиала		
1С Библиотека	2.1.2.1	1
Гарант	8.00.2.025	50
Консультант	4016.00.12	50

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

Челябинский филиал

Кафедра экономики и менеджмента

УТВЕРЖДЕНА
решением кафедры
экономики и менеджмента
Протокол от «28» августа 2019 г. № 1

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.Б.08 Экономическая теория (Эконом. теория)
индекс, наименование дисциплины
38.03.03 «Управление персоналом»
код, наименование направления подготовки
Управление персоналом организации
профиль
Бакалавр
квалификация
Очная и заочная форма обучения
формы обучения

Челябинск 2019

Автор(ы)–составитель(и):

Старший преподаватель
кафедры экономики и менеджмента Снедкова В.С.
(ученая степень и(или) ученое звание, должность) (наименование кафедры) (Ф.И.О.)

Заведующий кафедрой
Кафедра экономики и менеджмента, к.э.н., доцент Абрамкина С.Р.
(наименование кафедры) (ученая степень и(или) ученое звание) (Ф.И.О.)

СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы 4

2. Объем и место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы 4

3. Содержание и структура дисциплины (модуля) 6

4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине (модулю) 11

5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля) 20

6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю) 22

7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы 22

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения программы

1.1. Дисциплина Б1.Б.08 Экономическая теория обеспечивает овладение следующими компетенциями с учетом этапа

Очная и заочная форма обучения

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
УК ОС-2	способность разработать проект на основе оценки ресурсов и ограничений	УК ОС-2.1.	способность классифицировать ресурсы и выявлять возможности и ограничения их применения, а также выявлять факторы внешней среды и оценивать их влияние на реализацию проекта
УК ОС-9	способность использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности	УК ОС-9.1.	Способность применять инструментарий микро- и макроанализа в различных сферах деятельности
ОПК- 6	владением культурой мышления, способностью к восприятию, обобщению и экономическому анализу информации, постановке цели и выбору путей ее достижения; способностью отстаивать свою точку зрения, не разрушая отношения	ОПК- 6.1	Способность воспринимать, обобщать и анализировать экономическую информацию

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

ОТФ/ТФ	Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения
	УК ОС-2.1.	на уровне **знаний:** • понимать основы и природу экономического взаимодействия субъектов хозяйствования на микроуровне; • перечислять виды ресурсов; • понимать особенности разных видов ресурсов • понимать основы и природу экономического взаимодействия субъектов хозяйствования на макроуровне; • особенности влияния факторов на реализацию проекта.
		на уровне **умений:** • классифицировать ресурсы по различным критериям; • характеризовать виды ресурсов и • определять возможности и ограничения применения разных видов ресурсов. • идентифицировать факторы внешней среды; • осуществлять оценку влияния внешних факторов на реализацию проекта.
	УК ОС-9.1.	на уровне **знаний:** • понимать основы и природу экономического взаимодействия субъектов хозяйствования на микроуровне; • определять методы и инструменты микроэкономического анализа. • понимать основы и природу экономического взаимодействия субъектов хозяйствования на макроуровне; • определять методы и инструменты макроэкономического анализа.
		на уровне **умений:** • анализировать деятельность субъектов на микроуровне; • применять позитивный и нормативный анализ в различных сферах деятельности. • анализировать деятельность субъектов на макроуровне; •
	ОПК – 6.1.	на уровне **знаний:** • Понимать основные экономические закономерности;
		на уровне **умений:** • анализировать экономическую действительность; • применять законы рынка для решения практических задач

2. Объем и место дисциплины (модуля) в структуре ОП ВО

Объем дисциплины

общая трудоемкость дисциплины (модуля) в зачетных единицах: 144 часов (4 з.е.) – в академических часах; 108 ч. – в астрономических часах.

- *количество академических часов, выделенных на контактную работу с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся:*

✓ очная форма обучения – 66 часов, в том числе:

– лекционные занятия – 22 час,

– практические занятия – 44 час.

Самостоятельная работа студентов, включая ее контроль – 78 часа.

✓ заочная форма обучения - 16 часов, в том числе:

– лекционные занятия – 6 час;

– практические занятия – 10 час.

Самостоятельная работа студентов, включая ее контроль – 128 часа.

- *количество астрономических часов, выделенных на контактную работу с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся:*

✓ очная форма обучения – 50 часов, в том числе:

– лекционные занятия – 20 час,

– практические занятия – 28 час. 2 ч. КСР.

Самостоятельная работа студентов, включая ее контроль – 58 часа.

✓ заочная форма обучения - 14 часов, в том числе:

– лекционные занятия – 6 час;

– практические занятия – 6 час; 2 ч. КСР.

Самостоятельная работа студентов, включая ее контроль – 94 часа.

Место дисциплины в структуре ОП ВО

Б1.Б.08 Экономическая теория, очная форма – 1 курс, 1 семестр; заочная форма –1 курс; – дисциплина реализуется после изучения таких дисциплин как: гуманитарного цикла, полученного в период получения среднего общего образования («Обществознание», «Математика», «Информатика»)

– форма промежуточной аттестации в соответствии с учебным планом – экзамен, контрольная работа (для заочной формы)

3. Содержание и структура дисциплины (модуля) (в академических часах)

Очная форма обучения

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины (модуля), час.						Форма текущего контроля успеваемости**, промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л/ЭО, ДОТ	ЛР /ЭО, ДОТ*	ПЗ/ЭО,ДОТ	КСР		
Раздел **1**	Введение в экономическую теорию	8	2		4		2	Д,З
Раздел 2	Рыночный механизм.	14	4		6	2	2	З
Раздел 3.	Теория фирмы.	14	4		6		4	З
Раздел 4.	Рынки факторов производства.	8	2		4		2	О
Раздел **5**	Национальная экономика: результаты и показатели.	12	2		6		4	З
Раздел 6	Макроэкономическая политика государства	14	2		6		6	О

Раздел 7	Макроэкономическая нестабильность.	12	4		6		2	Т
Раздел 8	Мировое хозяйство и международные экономические отношения	10	2		4		2	О
Промежуточная аттестация		Экз (54)						
Итого		144/4	22		42	2	24	

заочная форма обучения

Раздел **1**	Введение в экономическую теорию	11	1				10	О
Раздел 2	Рыночный механизм.	25	2		2	2	19	З
Раздел 3.	Теория фирмы.	18	1		2		15	З О
Раздел 4.	Рынки факторов производства.	15					15	
Раздел **5**	Национальная экономика: результаты и показатели.	18	1		2		15	З О
Раздел 6	Макроэкономическая политика государства	15					15	
Раздел 7	Макроэкономическая нестабильность.	18	1		2		15	Т
Раздел 8	Мировое хозяйство и международные экономические отношения	15					15	
Промежуточная аттестация		Экз (9)						
Итого		144/4	6		8	2	119	

*Примечание: * опрос (О), доклад (Д), решение задач (З), тестирование (Т)*

Содержание и структура дисциплины (модуля) (в астрономических часах)

Очная форма обучения

№ п/п	**Наименование тем (разделов)**	**Объем дисциплины (модуля), час.**						**Форма текущего контроля успеваемости**, промежуточной аттестации**
		Всего	**Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий**				**СР**	
			Л/ЭО, ДОТ	**ЛР /ЭО, ДОТ***	**ПЗ/ЭО,ДОТ**	**КСР**		

Раздел **1**	Введение в экономическую теорию	5	2		2		1	Д,З
Раздел 2	Рыночный механизм.	10	2		4	2	2	З
Раздел 3.	Теория фирмы.	10	4		4		2	З
Раздел 4.	Рынки факторов производства.	8	2		4		2	О
Раздел **5**	Национальная экономика: результаты и показатели.	8	2		4		2	З
Раздел 6	Макроэкономическая политика государства	8	2		4		2	О
Раздел 7	Макроэкономическая нестабильность.	9	4		4		1	Т
Раздел 8	Мировое хозяйство и международные экономические отношения	5	2		2		1	О
Промежуточная аттестация		Экз (45)						
Итого		108/4	20		28	2	13	

заочная форма обучения

Раздел **1**	Введение в экономическую теорию	11	1				10	О
Раздел 2	Рыночный механизм.	16	2		1	2	11	З
Раздел 3.	Теория фирмы.	13	1		1		11	З
Раздел 4.	Рынки факторов производства.	11					11	О
Раздел **5**	Национальная экономика: результаты и показатели.	14	1		2		11	З
Раздел 6	Макроэкономическая политика государства	1					11	О
Раздел 7	Макроэкономическая нестабильность.	14	1		2		11	Т
Раздел 8	Мировое хозяйство и международные экономические отношения	11					11	
Промежуточная аттестация		Экз (7)						
Итого		108/4	6		6	2	87	

*Примечание: * опрос (О), доклад (Д), решение задач (З), тестирование (Т)*

Содержание дисциплины

Раздел 1. Введение в экономическую теорию.

Зарождение и этапы развития экономики.

Предмет экономической теории, ее функции и связь с другими науками. Экономическая теория и экономическая политика. Экономическое мышление: обыденное и научное.

Методология экономической науки. Принципы экономического анализа и экономические модели.

Основные вопросы экономики и модели экономических систем (традиционная, рыночная, смешанная и административная).

Экономические блага и их классификации. Полные и частичные взаимодополняемость и взаимозамещение благ.

Факторы производства. Кривая производственных возможностей. Альтернативные издержки и закономерности их изменения. Потоки и запасы. Цели и средства, проблема выбора оптимального решения.

Экономический кругооборот. Экономические агенты (рыночные и нерыночные).

Обоснование экономической политики. Нормативная и позитивная экономическая теория. Экономическая стратегия и тактика.

Раздел 2. Рыночный механизм.

Современная рыночная система и ее структура.

Спрос и закономерности его изменения. Закон спроса. Индивидуальный и рыночный спрос. Факторы изменения спроса. Ценовая эластичность спроса и факторы на нее влияющие. Перекрестная эластичность и эластичность спроса по доходу.

Предложение и его функция. Закон предложения. Индивидуальное и рыночное предложение. Факторы изменения предложения. Эластичность предложения.

Рыночное равновесие и равновесная цена. Понятие равновесия. Нарушение рыночного равновесия и механизм его восстановление. Устойчивость равновесия. Мгновенное, краткосрочное и долгосрочное равновесие. Выгоды рыночного обмена: излишки потребителя и производителя.

Применение теории спроса и предложения: оценка экономических последствий государственного контроля над ценами, анализ результатов налогообложения.

Количественная теория полезности: общая и предельная полезность благ; закон убывающей предельной полезности и кривая спроса; условие равновесия потребителя.

Порядковая теория полезности и потребительский выбор: потребительские предпочтения и функция полезности. Кривые безразличия; бюджетные ограничения и бюджетная линия; равновесие потребителя и его реакция на изменение дохода и цен. Эффект замещения и эффект дохода.

Раздел 3. Теория фирмы

Технология и производственная функция фирмы. Свойства производственной функции. Изокванта. Производство в краткосрочном и долгосрочном периоде: совокупный, средний и предельный продукты переменного фактора. Закон убывающей предельной отдачи факторов производства; производственная стратегия фирмы в долгосрочном периоде. Эффект масштаба производства и структура отрасли.Издержки производства: понятие издержек производства. Бухгалтерские, альтернативные и невозвратные издержки. Экономическая прибыль. Издержки в краткосрочном и периоде. Издержки в долгосрочном периоде. Изокосты. Производственный оптимум.

Сущность и функции конкуренции. Внутриотраслевая и межотраслевая, ценовая и неценовая конкуренция. Понятие рыночной структуры и ее типы.

Раздел 4. Рынки факторов производства.

Закономерности формирования спроса и предложения на экономические ресурсы.

Спрос и предложение на рынке труда. Формирование уровня заработной платы: индивидуальный и рыночный спрос на труд; индивидуальное и рыночное предложение труда.

Эффект дохода и эффект замещения при росте заработной платы; конкурентное равновесие и определение ставок заработной платы. Причина дифференциации ставок. Минимальная заработная плата.

Рынок труда в условиях несовершенной конкуренции: монопсония и принятие решений о найме рабочей силы; профсоюзы и их влияние на предложение труда и ставку заработной платы; двухсторонняя монополия.

Рынок капитала и инвестиции: определение капитала. Капитальные блага, капитальные (основные) фонды, услуги капитала. Физический и финансовый капитал; процент на капитал и его природа. Рыночные ставки процента. Номинальная и реальная ставка процента; процент и действительная стоимость капитального актива. Принципы принятия инвестиционных решений.

Рынки природных ресурсов: спрос и предложение на участки земли, земельная рента. Цена земельных участков; дифференциация цены на рынке природных ресурсов и земли.

Основные понятия собственности. Экономические и правовые аспекты.

Неэффективность рынка и экономические функции государства.

Раздел 5. Национальная экономика: результаты и показатели .

Экономический кругооборот и основные проблемы макроэкономики: базовая модель экономического кругооборота. Тождество национального продукта и национального дохода; равновесие кругового потока доходов и расходов и реакция экономики на его нарушения; полная модель экономического кругооборота. "Утечки" и "инъекции" в потоке доходов и расходов.

Измерение объема производства, национального дохода и уровня цен. Совокупный, промежуточный и конечный продукт. Валовой национальный продукт и способы его измерения. ВНП и ВВП. Система показаний национальных счетов. Номинальный и реальный ВНП. Дефлятор ВНП; фактический и потенциальный ВНП. Разрыв ВНП.

Национальное богатство, отраслевая и секторальная структуры национальной экономики, межотраслевой баланс; теневая экономика.

Национальный рынок: макроэкономическое равновесие

Раздел 6. Макроэкономическая политика государства.

Содержание и инструменты фискальной политики. Модель "доходы-расходы" с участием государства. Фискальная политика и состояние государственного бюджета. Концептуальные подходы к балансированию бюджета. Механизм фискальной политики. Автоматическая фискальная политика. Встроенные стабилизаторы. Налоговый тормоз. Дискреционная фискальная политика. Бюджет полной занятости.Проблемы эффективности фискальной политики.

Происхождение, функции и формы денег. Особенности современного типа денежных систем.Денежный рынок и его равновесие. Спрос на деньги, его компоненты и факторы изменения. Предложение денег и его источники. Показатели денежной массы. Равновесие на денежном рынке и механизм его достижения.

Содержание денежно-кредитной политики. Понятие и макроэкономические цели денежно-кредитной политики. Денежно-кредитная экспансия и рестрикция. Контролируемые переменные денежно-кредитной политики и ее тактические цели. Трансмиссионный механизм денежно-кредитной политики. Инструменты денежно-кредитной политики. Операции на открытом рынке. Политика учетной ставки. Изменение нормы обязательных резервов. Проблемы эффективности денежно-кредитной политики.

Раздел 7. Макроэкономическая нестабильность.

Экономические циклы: понятие, фазы и механизм развития.

Безработица. Современные теоретические представления о причинах безработицы (неоклассический и кейнсианский варианты). Формы безработицы и ее измерение. Экономические и социальные издержки безработицы.

Инфляция. Понятие инфляции. Открытая, скрытая и подавленная инфляция. Факторы развития инфляционных процессов. Инфляция спроса и инфляция издержек. Темпы инфляции, механизм ее развития и самовоспроизводства. Экономические и социальные последствия инфляции. Критическая точка инфляции.

Взаимосвязь инфляции и безработицы. Кривая Филлипса и ее современные модификации.

Циклический характер экономического роста. Длинные волны Кондратьева: продолжительность, фазы, причины, механизм поворотных точек.

Раздел 8. Мировое хозяйство и международные экономические отношения.

Содержание, объективные основы и структура мирового хозяйства. Международное разделение труда, интернационализация производства и экономическая интеграция. Структура и основные центры современного мирового хозяйства.

Международная торговля и торговая политика. Экономические основы международной политики. Принцип сравнительных преимуществ. Мировые цены и механизм их формирования. Внешняя торговля и национальная экономика. Внешнеторговый мультипликатор. Политика протекционизма. Экономические последствия установления торговых барьеров.

Валютные отношения и валютные системы. Валюта и ее типы. Виды и условия конвертируемости валют. Валютный курс и факторы, его определяющие. Фиксированные и плавающие валютные курсы. Колебание валютных курсов и национальная экономика. Современная мировая валютная система. Международный валютный фонд.

4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине (модулю)

4.1. Формы и методы текущего контроля успеваемости обучающихся и промежуточной аттестации.

4.1.1. В ходе реализации дисциплины Б1.Б.08 Экономическая теория используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

- при проведении занятий лекционного типа: доклады
- при проведении занятий семинарского типа: решение задач
- при контроле результатов самостоятельной работы студентов: опрос, тестирование

Раздел 1. Введение в экономическую теорию
Типовые оценочные материалы по разделу 1
Темы докладов (очная форма обучения):

1. Зарождение экономики как науки.
2. Предмет экономической теории, ее функции.
3. Экономическая теория и экономическая политика.

Типовые задачи (очная форма обучения):

1. Альтернативные возможности выпуска товаров на предприятиях, входящих в объединение, представлены в таблице:

Вид товара	Производственные возможности, тыс. шт.				
	1	2	3	4	5
Телевизоры	4	5	6	10	12
Видеомагнитофоны	14	12	9	7	8

Требуется произвести 24 тыс. шт. телевизоров. Как распределить заказ между предприятиями, чтобы добиться при этом максимального выпуска видеомагнитофонов?

Вопросы для проведения опроса(заочная форма обучения):

1. Классификация благ, ресурсов, потребностей.
2. Рост потребностей и ограниченность ресурсов.
3. Кривая производственных возможностей.
4. Типы и модели экономических систем.

Раздел 2. Рыночный механизм.

Типовые оценочные материалы по разделу 2

Типовые задачи:

1. Функции спроса и предложения для некоторого товара имеют вид:

$Q_D = 70 - 0.4P$;

$Qs = -50 + 2P$, где:

Q - количество товара в тыс.штук;

P - цена товара в тыс.руб.

Правительство установило фиксированную цену 60 тыс.руб. Определите величину расходов правительства, необходимых для поддержания равновесия на рынке при фиксированной цене.

Раздел 3. Теория фирмы

Типовые оценочные материалы по разделу 3

Типовые задачи:

1. В таблице показана зависимость общих затрат предприятия от выпуска продукции. Рассчитайте затраты: постоянные, переменные, средние общие, средние постоянные, средние переменные.

Q, шт.	TC	FC	VC	MC	ATC	AFC	AVC
0	60						
1	130						
2	180						
3	230						
4	300						

Раздел 4. Рынки факторов производства.

Типовые оценочные материалы по разделу 4

Вопросы для проведения опроса:

1. Рынок труда в условиях несовершенной конкуренции.
2. Рынок капитала и инвестиции.
3. Рынки природных ресурсов: спрос и предложение на участки земли, земельная рента.
4. Собственность и хозяйствование: структура прав, передача прав, согласование обязанностей, экономические интересы.
5. Показатели степени концентрации рынка. Релевантный рынок. Естественные монополии и их регулирование.
6. Внешние эффекты и общественные блага.
7. Общественный выбор и государственные решения.

Раздел 5. Национальная экономика: результаты и показатели .

Типовые оценочные материалы по разделу 5

Типовые задачи:

1. Далее следует список компонентов ВНП в данном году (в млрд. долл.). Вам необходимо рассчитать ВНП и национальный доход как по расходам, так и по доходам путем сложения их компонентов. При этом полученные ответы должны совпадать.

Личные потребительские расходы	245

Трансфертные платежи (социальные выплаты из госбюджета)	12
Арендная плата	14
Отчисления на возмещение капитала (амортизация)	27
Взносы на социальное страхование	20
Проценты	13
Доход от собственности	31
Чистый экспорт (экспорт - импорт)	3
Дивиденды (доходы по акциям)	16
Заработная плата наемных работников	221
Косвенные налоги	18
Нераспределенные прибыли корпораций	21
Индивидуальные налоги	26
Подоходные налоги с корпораций	19
Государственные закупки товаров и услуг	72
Чистые частные инвестиции	33
Личные сбережения	16

Раздел 6. Макроэкономическая политика.

Типовые оценочные материалы по разделу 6
Вопросы для проведения опроса:

1. Содержание, инструменты и виды фискальной политики государства.
2. Государственный бюджет.
3. Происхождение, функции и формы денег.
4. Банковская система и денежное предложение: структура и принципы построения двухуровневой банковской системы.
5. Центральный банк и его функции. Резервная система и официальные резервные требования.
6. Коммерческие банки и их роль в формировании денежной массы.
7. Мультипликатор банковских резервов. Денежная база. Мультипликатор денежной базы.
8. Макроэкономические цели денежно-кредитной политики.
9. Механизм денежно-кредитной политики.
10. Инструменты денежно-кредитной политики.
11. Проблемы эффективности денежно-кредитной политики.

Раздел 7. Макроэкономическая нестабильность.
Типовые тестовые задания

Инструкция к тесту

Тестирование проводится с использованием раздаточного материала. В тесте 20 вопросов с вариантами ответа, необходимо выбрать один правильный ответ. Время тестирования 20 минут. Тестовые вопросы являются типовыми: с выбором одного варианта ответа из предложенных.

1 В качестве показателя темпа инфляции в стране используется:
- **а)** индекс цен внешней торговли;
- **б)** номинальный обменный курс;
- **в)** паритет покупательной способности валют;
- **г)** индекс потребительских цен.

2 Определение темпа экономического роста осуществляется на базе расчета:

а) суммарных инвестиций фирм и государства;

б) реального ВВП;

в) реального располагаемого дохода на душу населения;

г) чистых частных инвестиций.

Раздел 8. Мировое хозяйство и международные экономические отношения.

Типовые оценочные материалы по разделу 8

Вопросы для проведения опроса:

1. Понятие мирового хозяйства.
2. Центры современного мирового хозяйства.
3. Экономические основы международной политики
4. Тенденции развития современной мировой валютной системы.

Шкала оценивания

№	Формы контроля	Критерии оценки	Показатели и шкала оценивания (кол-во баллов)
1.	Доклад	• полнота раскрытие темы; • соблюдение времени доклада (5 минут) • использование специальной терминологии • грамотная речь и наличие презентации	**5 баллов** - тема раскрыта полностью; соблюдение хронометража, использование специальной терминологии грамотная речь и наличие презентации **4 балла** – тема раскрыта полностью; выход за пределы хронометража; использование специальной терминологии; встречаются слова «сорняки», наличие презентации **3 балла** – тема раскрыта не полностью; выход за пределы хронометража; не используется специальная терминология или используется неверно; встречаются слова «сорняки», отсутствие презентации **2 балла** – тема не раскрыта, не используется специальная терминология; неграмотная речь, отсутствие презентации.
2.	Опрос	Правильность ответов на поставленные вопросы (до 5 мини-вопросов)	**5 баллов –** ответил на все вопросы **4 балла** – ответил на все вопросы, допустил 1-2 ошибки, но сам их исправил **3 балла** – ответил на 3 и более вопросов с ошибками **2 балла** – ответил на 1-2 вопроса с ошибками
3.	Решение задач	Качество решения задач: правильность решения задачи, оформление задачи.	**5 баллов** – задача решена правильно, правильно оформлена. **4 балла** – задача решена правильно, но есть ошибки в оформлении **3 балла** - ошибки в расчетах и оформлении **2 балла** - задача решена неправильно
4.	Тесты: письменные и/или компьютерные	Правильность ответа	**5 баллов** - ≥17 **4 балла** – ≥14 **3 балла** - ≥10 **2 балла** - < 10

4.3. Оценочные средства для промежуточной аттестации.

4.3.1. Формируемые компетенции

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
УК ОС-2	способность разработать проект на основе оценки ресурсов и ограничений	УК ОС-2.1.	способность классифицировать ресурсы и выявлять возможности и ограничения их применения, а также выявлять факторы внешней среды и оценивать их влияние на реализацию проекта
УК ОС-9	способность использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности	УК ОС-9.1.	Способность применять инструментарий микро- и макроанализа в различных сферах деятельности
ОПК- 6	владением культурой мышления, способностью к восприятию, обобщению и экономическому анализу информации, постановке цели и выбору путей ее достижения; способностью отстаивать свою точку зрения, не разрушая отношения	ОПК- 6.1	Способность воспринимать, обобщать и анализировать экономическую информацию

4.3.2.Типовые оценочные средства промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация студентов проводится в форме экзамена.
Экзамен проходит в форме тестирования.
Также учебным планом предусмотрено выполнение контрольной работы.

Инструкция к тесту

Тестирование проводится с использованием раздаточного материала. Тесты на бумажном носителе.В тесте 20 вопросов с вариантами ответа, необходимо выбрать один правильный ответ. Время тестирования 20 минут. Тестовые вопросы являются типовыми: с выбором одного варианта ответа из предложенных.

Типовые тестовые задания

1. **В какой из вариантов ответа включены основные вопросы экономики:**

а) Что производится, как производится, кем потребляется;
б) Что производится, как производится, кто производит;

в) Что производится, как потребляется, кто производит;
г) Что потребляется, как производится, кто потребляет.

2. Ограниченность ресурсов означает, что:

а) в обществе они имеются в таком количестве, которое недостаточно для производства необходимых товаров и услуг;
б) с их помощью невозможно одновременное и полное удовлетворение всех имеющихся потребностей;
в) ресурсов хватает только на производство предметов потребления.

3. Что понимается под макроэкономическим равновесием:

а) стабильность цен;
б) равенство между AD и AS;
в) равенство между экспортом и импортом
г) устойчивый рост ВВП.

4. Что из перечисленного является предметом рассмотрением макроэкономики:

а) поведение потребителя на рынке;
б) принципы налогообложения;
в) влияние изменения моды на спрос на импортную обувь;
г) издержки и доход фирмы.

5. Модель экономического кругооборота иллюстрирует:

а) процесс формирования рыночных цен;
б) взаимодействие между Центробанком, коммерческими банками, вкладчиками и заемщиками;
в) взаимодействие факторов экономического роста;
г) взаимосвязи основных экономических субъектов.

Система оценки: После завершения тестирования каждый обучаемый получает персональный результат.

Баллы	Оценка
<10	неудовлетворительно
≥10	удовлетворительно
≥14	хорошо
≥17	отлично

Написание контрольной работы:

Работа является самостоятельным исследованием по важнейшим экономическим проблемам. При написании работы необходимо выбрать тему, определить проблему, самостоятельно разработать план, который содержит: введение, 2 основных раздела и заключение. Вспомогательными разделами являются содержание и библиографичесий список.

Во введении формулируется актуальность темы, цель, задачи, объект, предмет исследования, отображается теоретическая разработанность проблемы.

В первой главе раскрывается категориальный аппарат выбранной проблемы и методы ее разрешения.

Во второй главе приводится анализ проблемы и способы ее решения на конкретном примере.

В заключении приводятся основные выводы, результаты работы.

Список литературы должен быть актуальным, содержать современные источники, в том числе – периодические издания. По тексту работы в обязательном порядке необходимо делать соответствующие библиографические ссылки.

Общий объем контрольной работы должен составлять 30 - 35 страниц печатного текста. Оформляется работа согласно требований, изложенных в Положении о курсовой работе.

Примерная тематика контрольных работ

1. Эволюция теоретических школ экономической теории.
2. Экономические системы: модели и их эволюция.
3. Современная рыночная система и ее структура.
4. Формирование рыночной экономики в России.
5. Экономическая природа фирмы.
6. Эффективность хозяйствования: краткосрочный и долгосрочный аспект.
7. Экономическая природа издержек производства.
8. Конкурентные преимущества фирмы.
9. Конкуренция и ценообразование.
10. Рынок совершенной конкуренции.
11. Рынок несовершенной конкуренции: чистая монополия.
12. Рынок несовершенной конкуренции: олигополия.
13. Рынок несовершенной конкуренции: монополистическая конкуренция.
14. Потребительский излишек и ценовая дискриминация.

4.4 Оценивание студентов при проведении промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация по дисциплине проводится в соответствии с Учебным планом в форме экзамена и курсовой работы.

Оценка знаний студента на экзамене носит комплексный характер, является балльной и определяется его:

- ответом на экзамене (решением теста);
- учебными достижениями в семестровый период (по очной форме обучения - количеством баллов, полученных по балльно-рейтинговой системе).

Знания и компетенции студента на экзамене оцениваются оценками: «*отлично*» – 5, «*хорошо*» – 4 , «*удовлетворительно*» – *3*, «*неудовлетворительно*» – 2.

Оценка студентам очной формы обучения выставляется в соответствии с балльно-рейтинговой системой. Основой для определения оценки служит уровень усвоения студентами материала, предусмотренного рабочей программой дисциплины.

Критерии оценки студента на экзамене

Баллы (рейтинговой оценки), %	**Оценка**	**Требования к знаниям**
100-76	*5, «отлично»*	Оценка **«отлично»** выставляется студенту, если он • понимает основы и природу экономического взаимодействия субъектов хозяйствования на микро и макроуровне; • перечисляет виды ресурсов; • понимать особенности разных видов ресурсов • умеет классифицировать ресурсы по различным критериям; • способен охарактеризовать виды ресурсов и • умеет определять возможности и ограничения применения разных видов ресурсов. • особенности влияния факторов на реализацию проекта.

		• Умеет идентифицировать факторы внешней среды; • Способен осуществлять оценку влияния внешних факторов на реализацию проекта. • Умеет применять позитивный и нормативный анализ в различных сферах деятельности • Умеет анализировать экономическую действительность • – Учебные достижения в семестровый период и результатами рубежного контроля демонстрируют высокую степень овладения программным материалом (для очной формы обучения)
66-75	*4, «хорошо»*	Оценка **«хорошо»** выставляется студенту, если он допускает неточности при: • Объяснении основ и природы экономического взаимодействия субъектов хозяйствования на микро и макроуровне; • перечислении видов ресурсов; • раскрытии особенностей разных видов ресурсов • классификации ресурсов по различным критериям; • описании видов ресурсов • определении возможности и ограничения применения разных видов ресурсов. • Определении особенности влияния факторов на реализацию проекта. • идентификации факторов внешней среды; • применении позитивного и нормативного анализ ав различных сферах деятельности – Учебные достижения в семестровый период и результатами рубежного контроля демонстрируют хорошую степень овладения программным материалом (для очной формы обучения)
50-65	*3, «удовлетворительно»*	Оценка **«удовлетворительно»** ставится студенту, если он допускает существенные ошибки при: • Объяснении основ и природы экономического взаимодействия субъектов хозяйствования на микро и макроуровне; • перечислении видов ресурсов; • раскрытии особенностей разных видов ресурсов • классификации ресурсов по различным критериям; • описании видов ресурсов • определении возможности и ограничения применения разных видов ресурсов. • Определении особенности влияния факторов на реализацию проекта. • идентификации факторов внешней среды; • применении позитивного и нормативного анализ ав различных сферах деятельности - Учебные достижения в семестровый период и результатами рубежного контроля демонстрируют достаточную (удо-

		влетворительную) степень овладения программным материалом (для очной формы обучения)
Менее 50	*2, «неудовлетворительно»*	Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, если он • допускает существенные ошибки в программном материале, • не обладает способностью логически верно, аргументировано и ясно строить устную речь по вопросам программного материала - Учебные достижения в семестровый период и результатами рубежного контроля демонстрировали низкую степень овладения программным материалом по (для очного отделения).

Критерии оценки контрольной работы студента (заочная форма обучения)

Оценка	Требования к знаниям
«зачтено»	Тема раскрыта. Цель работы достигнута, поставленные задачи решены. Текст изложен в научном стиле, логичен, доказателен, демонстрирует авторскую позицию студента. Оформление работы соответствует требованиям. График работы не нарушался. Защита сопровождена мультимедийной презентацией. На дополнительные вопросы во время защиты работы даны полные аргументированные ответы.
«не зачтено»	Тема не раскрыта. Текст изложен в научном стиле, не логичен, бездоказателен, не демонстрирует авторскую позицию студента. Оформление работы не соответствует требованиям. График работы нарушался.

5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

При подготовке к занятиям на каждый теоретических вопрос темы целесообразно составить план-конспект ответа с фиксацией в нем важнейших положений анализируемых материалов, что будет способствовать более глубокому, полному освоению компетенций.

Раздел 1 Ведение в экономическую теорию

- Зарождение экономики как науки.
- Предмет экономической теории, ее функции.
- Экономическая теория и экономическая политика.
- Методология экономической науки. Принципы экономического анализа и экономические модели.

Литература.

1. Салихов Б.В. Экономическая теория [Электронный ресурс]: учебник/ Б.В. Салихов— Электрон. текстовые данные.— М.: Дашков и К, 2016.— 723 c.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/60561.html.— ЭБС «IPRbooks» Разделы 1-2.

2. Экономическая теория [Электронный ресурс]: учебник для бакалавров/ В.М. Агеев [и др.].— Электрон. текстовые данные.— М.: Дашков и К, 2016.— 696 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/60562.html.— ЭБС «IPRbooks» Темы 1-2.

Раздел 2. Рыночный механизм.

- Современная рыночная система и ее структура.
- Спрос и закономерности его изменения.
- Предложение и его функция.
- Применение теории спроса и предложения: оценка экономических последствий государственного контроля над ценами, анализ результатов налогообложения.
- Количественная теория полезности.
- Порядковая теория полезности и потребительский выбор.

Литература.

1. Салихов Б.В. Экономическая теория [Электронный ресурс]: учебник/ Б.В. Салихов— Электрон. текстовые данные.— М.: Дашков и К, 2016.— 723 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/60561.html.— ЭБС «IPRbooks» Раздел 4.
2. Экономическая теория [Электронный ресурс]: учебник для бакалавров/ В.М. Агеев [и др.].— Электрон. текстовые данные.— М.: Дашков и К, 2016.— 696 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/60562.html.— ЭБС «IPRbooks» Тема 7.

Раздел 3. Теория фирмы

- Технология и производственная функция фирмы.
- Производство в краткосрочном и долгосрочном периоде
- .Издержки производства: понятие издержек производства. Бухгалтерские, альтернативные и невозвратные издержки. Экономическая прибыль.
- Издержки в краткосрочном и периоде.
- Издержки в долгосрочном периоде.
- Сущность и функции конкуренции.
- Понятие рыночной структуры и ее типы.

Литература.

1. Салихов Б.В. Экономическая теория [Электронный ресурс]: учебник/ Б.В. Салихов— Электрон. текстовые данные.— М.: Дашков и К, 2016.— 723 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/60561.html.— ЭБС «IPRbooks» Раздел 5.
2. Экономическая теория [Электронный ресурс]: учебник для бакалавров/ В.М. Агеев [и др.].— Электрон. текстовые данные.— М.: Дашков и К, 2016.— 696 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/60562.html.— ЭБС «IPRbooks» Тема 9.

Раздел 4. Рынки факторов производства.

- Закономерности формирования спроса и предложения на экономические ресурсы.
- Спрос и предложение на рынке труда.
- Рынок капитала и инвестиции: определение капитала.
- Рынки природных ресурсов: спрос и предложение на участки земли, земельная рента. Основные понятия собственности.
- Неэффективность рынка и экономические функции государства.

Литература.

1. Салихов Б.В. Экономическая теория [Электронный ресурс]: учебник/ Б.В. Салихов— Электрон. текстовые данные.— М.: Дашков и К, 2016.— 723 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/60561.html.— ЭБС «IPRbooks» Раздел 7.
2. Экономическая теория [Электронный ресурс]: учебник для бакалавров/ В.М. Агеев [и др.].— Электрон. текстовые данные.— М.: Дашков и К, 2016.— 696 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/60562.html.— ЭБС «IPRbooks» Тема 11.

Раздел 5. Национальная экономика: результаты и показатели .

- Экономический кругооборот и основные проблемы макроэкономики: базовая модель экономического кругооборота.
- Система национальных счетов.
- Национальное богатство, отраслевая и секторальная структуры национальной экономики, межотраслевой баланс; теневая экономика.
- Национальный рынок: макроэкономическое равновесие

Литература.

1. Салихов Б.В. Экономическая теория [Электронный ресурс]: учебник/ Б.В. Салихов— Электрон. текстовые данные.— М.: Дашков и К, 2016.— 723 c.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/60561.html.— ЭБС «IPRbooks» Раздел 5.
2. Экономическая теория [Электронный ресурс]: учебник для бакалавров/ В.М. Агеев [и др.].— Электрон. текстовые данные.— М.: Дашков и К, 2016.— 696 c.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/60562.html.— ЭБС «IPRbooks» Тема 13.

Раздел 6. Макроэкономическая политика государства.

- Содержание и инструменты фискальной политики.
- Фискальная политика и состояние государственного бюджета.
- Происхождение, функции и формы денег.
- Особенности современного типа денежных систем.
- Денежный рынок и его равновесие.
- Содержание денежно-кредитной политики.
- Денежно-кредитная экспансия и рестрикция.

Литература.

1. Салихов Б.В. Экономическая теория [Электронный ресурс]: учебник/ Б.В. Салихов— Электрон. текстовые данные.— М.: Дашков и К, 2016.— 723 c.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/60561.html.— ЭБС «IPRbooks» Раздел 8.
2. Экономическая теория [Электронный ресурс]: учебник для бакалавров/ В.М. Агеев [и др.].— Электрон. текстовые данные.— М.: Дашков и К, 2016.— 696 c.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/60562.html.— ЭБС «IPRbooks» Тема 19.

Раздел 7. Макроэкономическая нестабильность.

- Экономические циклы: понятие, фазы и механизм развития.
- Безработица.
- Инфляция. Взаимосвязь инфляции и безработицы. Кривая Филлипса и ее современные модификации.
- Циклический характер экономического роста.

Литература.

1. Салихов Б.В. Экономическая теория [Электронный ресурс]: учебник/ Б.В. Салихов— Электрон. текстовые данные.— М.: Дашков и К, 2016.— 723 c.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/60561.html.— ЭБС «IPRbooks» Раздел 9.
2. Экономическая теория [Электронный ресурс]: учебник для бакалавров/ В.М. Агеев [и др.].— Электрон. текстовые данные.— М.: Дашков и К, 2016.— 696 c.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/60562.html.— ЭБС «IPRbooks» Тема 21.

Раздел 8. Мировое хозяйство и международные экономические отношения.

- Содержание, объективные основы и структура мирового хозяйства.
- Международная торговля и торговая политика.
- Валютные отношения и валютные системы.

Литература.

1. Салихов Б.В. Экономическая теория [Электронный ресурс]: учебник/ Б.В. Салихов— Электрон. текстовые данные.— М.: Дашков и К, 2016.— 723 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/60561.html.— ЭБС «IPRbooks» Раздел 11.

2. Экономическая теория [Электронный ресурс]: учебник для бакалавров/ В.М. Агеев [и др.].— Электрон. текстовые данные.— М.: Дашков и К, 2016.— 696 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/60562.html.— ЭБС «IPRbooks» Темы 24-27.

6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", включая перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю)

6.1. Основная литература.

1. Липсиц, И.В. Экономика (для бакалавров). [Электронный ресурс] — Электрон. дан. — М. : КноРус, 2018. — 312 с. — Режим доступа: http://e.lanbook.com/book/53605 — ЭБС «Лань»

2. Салихов Б.В. Экономическая теория [Электронный ресурс]: учебник/ Б.В. Салихов— Электрон. текстовые данные.— М.: Дашков и К, 2016.— 723 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/60561.html.— ЭБС «IPRbooks»

3. Экономическая теория [Электронный ресурс]: учебник для бакалавров/ В.М. Агеев [и др.].— Электрон. текстовые данные.— М.: Дашков и К, 2016.— 696 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/60562.html.— ЭБС «IPRbooks»

6.2. Дополнительная литература.

1. May В. Антикризисные меры или структурные реформы: экономическая политика России в 2015 г//Вопросы экономики. 2016 г., №2, с.5-33

2. Николаева И.П. Экономическая теория: учебник / Николаева И.П.— М.: Дашков и К, 2015. 327— с.Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/14127. - ЭБС «IPRbooks»,

3. Экономическая теория [Электронный ресурс]: учебник для бакалавров/ И.К. Ларионов [и др.].— Электрон. текстовые данные.— М.: Дашков и К, 2015.— 408 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/11011.html.— ЭБС «IPRbooks»

6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы.

http://www.iprbookshop.ru/ - Электронная библиотечная система «IPRBooks»
https://www.biblio-online.ru/ - Электронная библиотечная система «Юрайт»
www.e.lanbook.com - Электронная библиотечная система «Лань»
http://edu.garant.ru – Официальный сайт Гарант
http://www.consultant.ru/ – Официальный сайт КонсультантПлюс

6.4. Иные источники.

Справочно-правовая система «Консультант Плюс» - http://www.consultant.ru/
Справочная правовая система «Гарант» - http://www.aero.garant.ru

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

- 5 лингафонных кабинетов с установленным программным обеспечением (программа «Нибелунг»), оснащенные наушниками (на каждом рабочем столе)
- компьютеры с доступом в Интернет;
- мультимедийное оборудование;
- интерактивная доска (при наличии);
- классная доска, указка.

Программное обеспечение	Версия	Существует лицензий (и тип), количество

Программное обеспечение	Версия	Существует лицензий (и тип), количество
Windows 7 Pro	7	105
Офисный пакет		
Microsoft Office 2010 standard	2010	150
Microsoft Office 2016 standard	2016	120
Антивирусная защита		
-Kaspersky Endpoint Security длябизнеса- Стандарт-ный Russian Edition	10.2.5.3201	450
Дополнительные программы и утилиты		
WinRar	5	250
Radmin	3	250
ABBY FineReader 9.0 Corporate Edition	9	15
Другое ПО, используемое в деятельности филиала		
1С Библиотека	2.1.2.1	1
Гарант	8.00.2.025	50
Консультант	4016.00.12	50

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

Челябинский филиал

Кафедра экономики, финансов и бухгалтерского учета

УТВЕРЖДЕНА
решением кафедры
экономики, финансов и
бухгалтерского учета
Протокол от «28» августа 2019 г. № 1

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.Б.09 Экономика организации
индекс, наименование дисциплины
38.03.03 Управление персоналом
код, наименование направления подготовки
Управление персоналом организации
профиль
Бакалавр
квалификация
Очная и заочная форма обучения
формы обучения

Челябинск 2019

Автор(ы)–составитель(и):

Ст. преподаватель кафедры экономики,
финансов и бухгалтерского учета Хилинская И.В.

Заведующий кафедрой
Кафедра экономики, финансов и
бухгалтерского учета, к.э.н., доцент Коротина Н.Ю.

СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения программы 4

2. Объем и место дисциплины (модуля) в структуре ОП ВО 5

3. Содержание и структура дисциплины (модуля) 6

4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине (модулю) 9

5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины 16

6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", включая перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю) 17

7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы 18

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения программы

1.1. Дисциплина Б1.Б.09 Экономика организации обеспечивает овладение следующими компетенциями с учетом этапа

Очная и заочная форма обучения

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
УК ОС-9	Способностью использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности	УК ОС-9.2	Способность анализировать эффективность использования ресурсов организации
ОПК-8	Способность использовать нормативные правовые акты в своей профессиональной деятельности, анализировать социально-экономические проблемы и процессы в организации, находить организационно-управленческие и экономические решения, разрабатывать алгоритмы их реализации и готовностью нести ответственность за их результаты	ОПК -8.2.	Способность анализировать экономические проблемы и процессы в организации и находить экономические решения

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

ОТФ/ТФ	Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения
	УК ОС-9.2	на уровне **знаний:** • объяснять методы анализа ресурсов организации; • идентифицировать виды ресурсов организации.
		на уровне **умений:** • анализировать ресурсы организации; • оценивать эффективность использования ресурсов организации.
ОТФ:	ОПК -8.2.	на уровне **знаний:**

ОТФ/ТФ	Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения
07.003 / G операционное управление персоналом и подразделением организации. **ТФ** 07.003 G/01.7 разработка системы операционного управления персоналом и работы структурного подразделения; G/02.7 реализация операционного управления персоналом и работы структурного подразделения		• объяснять методы экономического анализа организации; • понимать основы построения, расчета и анализа современной системы показателей, характеризующих деятельность хозяйствующих субъектов на микро- и макроуровне.
		на уровне **умений:** • рассчитывать на основе типовых методик и действующей нормативно-правовой базы экономические и социально- экономические показатели деятельности организации. • анализировать и интерпретировать финансовую, бухгалтерскую и иную информацию, содержащуюся в отчетности предприятий различных форм собственности, организаций, ведомств и т.д. и использовать полученные сведения для принятия управленческих решений.

2. Объем и место дисциплины (модуля) в структуре ОП ВО

Объем дисциплины

общая трудоемкость дисциплины (модуля) в зачетных единицах: 180 часов (5 з.е.) *(в академических часах); 135 часов (5 з.е.) (в астрономических часах);*

- *количество академических часов, выделенных на контактную работу с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся:*

✓ очная форма обучения – 66 часов, в том числе:
– лекционные занятия – 22 часа
– практические занятия – 42 часа
– КСР – 2 часа
Самостоятельная работа студентов – 60 часов.
Контроль 54 часа.

✓ заочная форма обучения - 22 часа, в том числе:
– лекционные занятия – 8 часов;
– практические занятия – 10 часов;
– КСР – 2 часа.
Самостоятельная работа студентов– 151 час.
Контроль – 9 часов.

- *количество астрономических часов, выделенных на контактную работу с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся:*

✓ очная форма обучения – 66 часов, в том числе:
– лекционные занятия – 22 часа
– практические занятия – 42 часа
– КСР – 2 часа
Самостоятельная работа студентов – 24 часа.
Контроль 45 часов.

✓ заочная форма обучения - 18 часа, в том числе:

– лекционные занятия – 8 часов;
– практические занятия – 8 часов;
– КСР – 2 часа.

Самостоятельная работа студентов– 110 час.

Контроль – 7 часов.

Место дисциплины в структуре ОП ВО

Б1.Б.09 Экономика организации, очная форма – 1 курс, 2 семестр; заочная форма – 2курс, 3-4 семестр;

– дисциплина реализуется после изучения таких дисциплин как:

- Б1.Б.08 Экономическая теория.

– форма промежуточной аттестации в соответствии с учебным планом - экзамен. Для заочной формы обучения предусмотрена контрольная работа.

3. Содержание и структура дисциплины (в академических часах)

Очная форма обучения

№ п/п	Наименование тем (разделов),	Объем дисциплины (модуля), час.						Форма текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л/ЭО, ДОТ	ЛР/ ЭО, ДОТ*	ПЗ/ ЭО, ДОТ	КСР		
Раздел 1	Организация (предприятие) в условиях рынка и ее материально-техническая база	28	4		10		14	Т
Раздел 2	Кадры и оплата труда в организации (предприятии)	32	6		10		16	О
Раздел 3	Издержки, цена, прибыль и рентабельность – основные показатели деятельности организации (предприятия)	32	6		10		16	З
Раздел 4	Оценка эффективности хозяйственной деятельности организации (предприятия)	34	6		12	2	14	З
	Промежуточная аттестация	**Экз (54)**						
Всего:		**180**	**22**		**42**	**2**	**60**	

Заочная форма обучения

№ п/п	Наименование тем (разделов),	Объем дисциплины (модуля), час.						Форма текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л/ЭО, ДОТ	ЛР/ ЭО, ДОТ*	ПЗ/ ЭО, ДОТ	КСР		

Раздел 1	Организация (предприятие) в условиях рынка и ее материально-техническая база	40	2		2		36	Т
Раздел 2	Кадры и оплата труда в организации (предприятии)	42	2		2		38	О
Раздел 3	Издержки, цена, прибыль и рентабельность – основные показатели деятельности организации (предприятия)	42	2		2		38	З
Раздел 4	Оценка эффективности хозяйственной деятельности организации (предприятия)	47	2		4	2	39	З
	Промежуточная аттестация	**Экз (9)**						
Всего:		**180**	**8**		**10**	**2**	**151**	

*Примечание: * решение задач (З), тестирование (Т), опрос (О.)*

Содержание и структура дисциплины (в астрономических часах)

Очная форма обучения

№ п/п	Наименование тем (разделов),	Объем дисциплины (модуля), час.						Форма текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л/ЭО, ДОТ	ЛР/ ЭО, ДОТ*	ПЗ/ ЭО, ДОТ	КСР		
Раздел 1	Организация (предприятие) в условиях рынка и ее материально-техническая база	20	4		10		6	Т
Раздел 2	Кадры и оплата труда в организации (предприятии)	22	6		10		6	О
Раздел 3	Издержки, цена, прибыль и рентабельность – основные показатели деятельности организации (предприятия)	22	6		10		6	З
Раздел 4	Оценка эффективности хозяйственной деятельности организации (предприятия)	26	6		12	2	6	З
	Промежуточная аттестация	**Экз (45)**						
Всего:		**135**	**22**		**42**	**2**	**24**	

Заочная форма обучения

№ п/п	Наименование тем (разделов),	Объем дисциплины (модуля), час.						Форма текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л/ЭО, ДОТ	ЛР/ ЭО, ДОТ*	ПЗ/ ЭО, ДОТ	КСР		
Раздел 1	Организация (предприятие) в условиях рынка и ее материально-техническая база	30	2		2		26	Т
Раздел 2	Кадры и оплата труда в организации (предприятии)	32	2		2		28	О
Раздел 3	Издержки, цена, прибыль и рентабельность – основные показатели деятельности организации (предприятия)	32	2		2		28	З
Раздел 4	Оценка эффективности хозяйственной деятельности организации (предприятия)	34	2		2	2	28	З
	Промежуточная аттестация	**Экз (7)**						
Всего:		**135**	**8**		**8**	**2**	**110**	

*Примечание: * решение задач (З), тестирование (Т), опрос (О.)*

Содержание дисциплины

Раздел 1. Организация (предприятие) в условиях рынка и ее материально-техническая база

Организация (предприятие) – основное звено экономики (структура национальной экономики, понятие и основные признаки организации и предприятия, виды юридических лиц, формы монопольных объединений). Организация производственного процесса (производственный процесс, производственная структура организации, производственный цикл, стандарты и системы качества, сертификация продукции). Планирование деятельности организации (предприятия) (понятие, задачи и функции планирования, классификация планов предприятия, понятие бизнес-плана, теория оптимального выпуска продукции, роль логистики в формировании товарной стратегии и управлении материальными потоками). Экономические и функциональные стратегии организации (маркетинговая деятельность на предприятии, маркетинговые стратегии: производственная, товарная, сбытовая, потребительская и социально-этическая, доля и сегментирование рынка)

Основной капитал и его роль в производстве (понятие и состав основных фондов (средств); стоимостная оценка, износ и ремонт основных фондов; понятие экономического смысла механизма амортизации ОПФ; показатели эффективности использования основных фондов; экономическая сущность и принципы аренды; понятие и отличительные черты нематериальных активов.). Оборотный капитал (понятие, состав и структура оборотного капитала; кругооборот оборотных средств; понятие материальных ресурсов и показатели их ис-

пользования; расчет норматива оборотных средств; понятие и показатели оборачиваемости оборотных средств). Инвестиционная деятельность организации (предприятия) (инновации, инвестиционная деятельность, финансовые и капиталообразующие инвестиции; капитальные вложения; инвестиционный проект; инвестиции пассивные и активные, в том числе венчурные; срок окупаемости и экономический эффект инвестиционного проекта; норма дисконтирования, чистый дисконтированный доход и индекс доходности; лизинг, хайринг, рентинг; лизингодатель и лизингополучатель; финансовый и оперативный лизинг).

Раздел 2. Кадры и оплата труда в организации (предприятии)

Кадры (персонал) организации (промышленно-производственный и непромышленный персонал; рабочие, в том числе основные (производственные) и вспомогательные; служащие, в том числе руководители, специалисты и собственно служащие; виды численности: списочная, явочная и среднесписочная; нормирование труда, норма времени, норма выработки; производительность труда: выработка и трудоемкость).

Организация оплаты труда (мотивация труда, заработная плата, в том числе номинальная и реальная заработная плата, минимальный размер оплаты труда; тарифная система: тарифная ставка, тарифная сетка; сдельная расценка, сдельная форма оплаты труда и их системы; повременная форма оплаты труда и их системы).

Раздел 3. Издержки, цена, прибыль и рентабельность – основные показатели деятельности организации (предприятия)

Издержки производства (издержки, себестоимость, в том числе технологическая, цеховая, производственная и полная; смета затрат; калькуляция, в том числе плановая, отчетная, нормативная, сметная и проектная; классификация затрат; методы калькулирования).

Ценообразование (цена, функции цены: учетная, стимулирующая, распределительная, сбалансирования спроса и предложения; свободные и государственные цены; антимонопольная политика; оптовые и розничные цены; закупочные цены, тарифы).

Прибыль и рентабельность (доходы и расходы организации, выручка от продаж; прибыль и убыток; виды прибыли: валовая (маржинальный доход), от продаж, до налогообложения и чистая; рентабельность и ее виды: рентабельность активов организации (производства), рентабельность текущих издержек (продукции) и рентабельность продаж; точка критического объема производства).

Раздел 4. Оценка эффективности хозяйственной деятельности организации (предприятия)

Эффективность управленческих решений (экономический эффект и экономическая эффективность; экстенсивные и интенсивные факторы роста производства; обобщающие и частные показатели).

Финансы организации (предприятия) (финансы организации, капитал собственный и заемный; уставный капитал, добавочный капитал, резервный фонд, финансовый план, баланс).

4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине (модулю)

4.1. Формы и методы текущего контроля успеваемости обучающихся и промежуточной аттестации.

4.1.1. В ходе реализации дисциплины Б1.Б.09 Экономика организации используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

- при проведении занятий лекционного типа: опрос
- при проведении занятий семинарского типа: решение задач
- при контроле результатов самостоятельной работы студентов: тестирование

Раздел 1. Организация (предприятие) в условиях рынка и ее материально-техническая база.

Типовые оценочные материалы по разделу 1

Типовые тестовые задания

Инструкция к тесту

Тест выдается на бумажном носителе. После завершения тестирования каждый обучаемый получает персональный результат.

В тесте 20 вопросов с вариантами ответа, необходимо выбрать один правильный ответ. Время тестирования 20 минут. Тестовые вопросы являются типовыми: с выбором одного варианта ответа из предложенных.

1. Какие организации признаются коммерческими:

1. любые организации, имеющие самостоятельный баланс или смету;
2. организации, преследующие в качестве основной цели своей деятельности извлечение прибыли;
3. любые организации, получающие прибыль, независимо от целей своей деятельности;
4. организации, осуществляющие коммерческую деятельность.

2. Определите, какие из перечисленных ниже предприятий имеют технологический уровень специализации:

1. станкостроительный завод, завод по производству грузовых автомобилей;
2. кондитерская фабрика, хлебозавод;
3. коксохимическое производство, предприятия по производству кислот;
4. обувная фабрика, швейная фабрика.

3. На деятельность предприятия оказывает влияние внешняя и внутренняя среда. 3. Какие из перечисленных факторов НЕ относятся к факторам внешней среды?

1. конкуренты;
2. организационная структура предприятия;
3. ситуация на рынке;
4. потребители.

Раздел 2. Кадры и оплата труда в организации (предприятии).

Типовые оценочные материалы по разделу 2

Вопросы для проведения опроса:

1. Кто относится к промышленно-производственному персоналу предприятия?
2. Кто относится к непромышленному персоналу?
3. В чем состоят отличия основных рабочих от вспомогательных?
4. Какие показатели движения кадров Вы знаете?
5. Чем отличается списочная численность от явочной?
6. Что такое нормирование труда?
7. Чем отличается норма времени от нормы выработки?
8. Как рассчитываются показатели производительности труда?
9. Какие резервы повышения производительности труда существуют на предприятии?

Раздел 3. Издержки, цена, прибыль и рентабельность – основные показатели деятельности организации (предприятия).

Типовые задачи:

1. Определите чистую прибыль и абсолютную величину налога на прибыль и добавленную стоимость, если балансовая прибыль 20 тыс. руб.. себестоимость произведенной продукции 100 тыс. руб., доли материальных затрат 0,6.

2. Себестоимость единицы продукции в базовом периоде – 90 руб. Объем реализации в базовом периоде 2000 штук изделий. Условно-постоянные расходы в базовом периоде со-

ставляли 35 % валовой себестоимости. Как изменится себестоимость единицы продукции, если объем реализации увеличится на 20 %.

Раздел 4. Оценка эффективности хозяйственной деятельности организации (предприятия).

Типовые оценочные материалы по разделу 4

Типовые задачи:

1. Выручка от реализации продукции — 1500 тыс. руб.; себестоимость реализованной продукции — 993 тыс. руб.; доходы от внереализационных операций — 50 руб., расходы от внереализационных операций — 74 тыс. руб.; прибыль от реализации материальных ценностей — 10 тыс. руб. Определите балансовую прибыль; уровень рентабельности реализованной продукции.

2. Определить абсолютное и относительное высвобождение оборотных средств на предприятии, если известно, что размер реализованной продукции 713 млн. руб. при среднегодовой сумме оборотных средств 95 млн. руб.

Шкала оценивания

№	Формы контроля	Критерии оценки	Показатели и шкала оценивания (кол-во баллов)
1.	Опрос	Правильность ответов на поставленные вопросы (до 5 мини-вопросов)	**5 баллов –** ответил на все вопросы **4 балла** – ответил на все вопросы, допустил 1-2 ошибки, но сам их исправил **3 балла** – ответил на 3 и более вопросов с ошибками **2 балла** – ответил на 1-2 вопроса с ошибками
2.	Решение задач	Качество решения задач: правильность решения задачи, оформление задачи.	**5 баллов** – задача решена правильно, правильно оформлена. **4 балла** – задача решена правильно, но есть ошибки в оформлении **3 балла** - ошибки в расчетах и оформлении **2 балла** - задача решена неправильно
3.	Тесты: письменные и/или компьютерные	Правильность ответа	**5 баллов** - ≥17 **4 балла** – ≥14 **3 балла** - ≥10 **2 балла** - < 10

4.3. Оценочные средства для промежуточной аттестации.

4.3.1. Формируемые компетенции

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
УК ОС-9	Способностью использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности	УК ОС-9.2	Способность анализировать эффективность использования ресурсов организации

ОПК-8	Способность использовать нормативные правовые акты в своей профессиональной деятельности, анализировать социально-экономические проблемы и процессы в организации, находить организационно-управленческие и экономические решения, разрабатывать алгоритмы их реализации и готовностью нести ответственность за их результаты	ОПК -8.2.	Способность анализировать экономические проблемы и процессы в организации и находить экономические решения

4.3.2.Типовые оценочные средства промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация студентов проводится в форме экзамена (для очной формы обучения), в форме контрольной работы и экзамена (для заочной формы обучения).

Задание для контрольной работы

1. Выручка от реализации продукции — 1500 тыс. руб.; себестоимость реализованной продукции — 993 тыс. руб.; доходы от внереализационных операций — 50 руб., расходы от внереализационных операций — 74 тыс. руб.; прибыль от реализации материальных ценностей — 10 тыс. руб. Определите балансовую прибыль; уровень рентабельности реализованной продукции.

2. Определить абсолютное и относительное высвобождение оборотных средств на предприятии, если известно, что размер реализованной продукции 713 млн. руб. при среднегодовой сумме оборотных средств 95 млн. руб.

Критерии оценки контрольной работы

Оценка «**зачтено**» выставляется, если как минимум структура контрольной работы соответствует заданию, больше половины разделов проработаны в целом правильно, но с допущением ошибок.

Оценка «**не зачтено**» выставляется, если структура контрольной работы не соответствует заданию, разделы проработаны с грубыми ошибками.

Экзамен проходит в форме тестирования.

Инструкция к тесту

Тест выдается на бумажном носителе. После завершения тестирования каждый обучаемый получает персональный результат.

В тесте 20 вопросов с вариантами ответа, необходимо выбрать один правильный ответ. Время тестирования 20 минут. Тестовые вопросы являются типовыми: с выбором одного варианта ответа из предложенных.

Типовые тестовые задания

1. Срок службы машин и оборудования - это:

1. период от момента начала функционирования машины в производственном процессе до даты списания вследствие износа;

2. период от момента покупки машины и включения в состав ОПФ до даты списания ее вследствие износа;

3. период, в течение которого производятся амортизационные отчисления со стоимости машины в соответствующий фонд.

4. период эксплуатации машины.

2. Существуют следующие способы начисления амортизации. Найдите неверный ответ:

1. кумулятивный способ (списание стоимости по сумме чисел срока лет полезного использования);

2. линейный;

3. прогрессивный;

4. способ уменьшающего остатка.

3. Эффективность использования оборотных фондов и фондов обращения предприятия характеризуется всеми нижеперечисленными показателями, кроме:

1. коэффициент оборачиваемости;

2. продолжительность одного оборота;

3. коэффициент загрузки оборотных средств.

4. коэффициент фондовооруженности;

4. Коэффициент оборачиваемости оборотных средств характеризуют:

1. количество оборотов оборотных средств за определенный период времени;

2. объем выпущенной продукции, приходящийся на 1 руб. производственных фондов;

3. средняя продолжительность одного оборота;

4. уровень технической оснащенности труда.

5. Если общий заработок рабочего рассчитывается путем умножения сдельной расценки на количество произведенной продукции за расчетный период, то такая система оплаты труда является (называется):

1. сдельно-премиальной;

2. косвенно-сдельной.

3. прямой сдельной;

4. сдельно-прогрессивной.

Система оценки: После завершения тестирования каждый обучаемый получает персональный результат.

Баллы	Оценка
<10	неудовлетворительно
≥10	удовлетворительно
≥14	хорошо
≥17	отлично

4.4 Оценивание студентов при проведении промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация по дисциплине проводится в соответствии с Учебным планом в форме экзамена.

Оценка знаний студента на экзамене носит комплексный характер, является балльной и определяется его:

- ответом на экзамене (решением теста);
- учебными достижениями в семестровый период (по очной форме обучения - количеством баллов, полученных по балльно-рейтинговой системе).

Знания и компетенции студента на экзамене оцениваются оценками: «*отлично*» – 5, «*хорошо*» – 4 , «*удовлетворительно*» – *3*, «*неудовлетворительно*» – 2.

Оценка студентам очной формы обучения выставляется в соответствии с балльно-рейтинговой системой. Основой для определения оценки служит уровень усвоения студентами материала, предусмотренного рабочей программой дисциплины.

Критерии оценки студента на экзамене

Баллы (рейтинговой оценки), %	**Оценка**	**Требования к знаниям**
100-76	*5, «отлично»*	Оценка **«отлично»** выставляется студенту, если он • перечисляет и объясняет методы анализа ресурсов организации и методы экономического анализа организации; • идентифицирует виды ресурсов организации; • понимает основы построения, расчета и анализа современной системы показателей, характеризующих деятельность хозяйствующих субъектов на микро- и макроуровне характеризует сферы деятельности и понимает особенности организации производства в данных сферах; • умеет анализировать ресурсы организации; • умеет оценивать эффективность использования ресурсов организации, • рассчитывает на основе типовых методик и действующей нормативно-правовой базы экономические и социально- экономические показатели деятельности организации; • анализирует и интерпретирует финансовую, бухгалтерскую и иную информацию, содержащуюся в отчетности предприятий различных форм собственности. – Учебные достижения в семестровый период и результатами рубежного контроля демонстрируют высокую степень овладения программным материалом (для очной формы обучения)
66-75	*4, «хорошо»*	Оценка **«хорошо»** выставляется студенту, если он • перечисляет основные методы анализа ресурсов организации и методы экономического анализа организации; • идентифицирует основные виды ресурсов организации; • понимать основы построения, расчета и анализа современной системы показателей, характеризующих деятельность хозяйствующих субъектов на микро- и макроуровне характеризует сферы деятельности; • умеет анализировать ресурсы организации, но допускает незначительные неточности • умеет оценивать эффективность использования ресурсов организации, но допускает незначительные неточности

		• рассчитывает на основе типовых методик и действующей нормативно-правовой базы экономические и социально- экономические показатели деятельности организации, но допускает незначительные неточности • анализирует и интерпретирует финансовую, бухгалтерскую и иную информацию, содержащуюся в отчетности предприятий различных форм собственности, но допускает незначительные неточности – Учебные достижения в семестровый период и результатами рубежного контроля демонстрируют хорошую степень овладения программным материалом (для очной формы обучения)
50-65	*3, «удовлетворительно»*	Оценка **«удовлетворительно»** ставится студенту, • испытывает трудности с перечислением методов анализа ресурсов организации и методы экономического анализа организации; • испытывает затруднение в идентификации видов ресурсов организации; • понимает только часть особенностей построения, расчета и анализа современной системы показателей, характеризующих деятельность хозяйствующих субъектов на микро- и макроуровне; • с ошибками анализирует ресурсы организации; • с ошибками оценивает эффективность использования ресурсов организации; • с ошибками рассчитывает на основе типовых методик и действующей нормативно-правовой базы экономические и социально- экономические показатели деятельности организации • с ошибками анализирует и интерпретирует финансовую, бухгалтерскую и иную информацию, содержащуюся в отчетности предприятий различных форм собственности - Учебные достижения в семестровый период и результатами рубежного контроля демонстрируют достаточную (удовлетворительную) степень овладения программным материалом (для очной формы обучения)
Менее 50	*2, «неудовлетворительно»*	Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, если он • допускает существенные ошибки в программном материале, • не обладает способностью логически верно, аргументировано и ясно строить устную речь по вопросам программного материала - Учебные достижения в семестровый период и результатами рубежного контроля демонстрировали низкую степень овладения программным материалом по (для очного отделения).

5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

При подготовке к занятиям на каждый теоретических вопрос темы целесообразно составить план-конспект ответа с фиксацией в нем важнейших положений анализируемых материалов, что будет способствовать более глубокому, полному освоению компетенций.

Раздел 1. Организация (предприятие) в условиях рынка и ее материально-техническая база.

Вопросы для самостоятельной подготовки:

1. Предпринимательство – составная часть рыночной экономики. Виды предпринимательства. Виды собственности в РФ.
2. Роль и значение отрасли в системе рыночной экономики. Классификация важнейших отраслей и их современное состояние в РФ.
3. Организация (предприятие): понятие и классификация.
4. Организационно-правовые формы организаций в рыночной экономики РФ.
5. Объединения организаций: картель, синдикат, трест, концерн, хозяйственные ассоциации, конгломерат, холдинг, консорциум, промышленный узел и ФПГ.
6. Имущество организации (предприятия).
7. Характеристика экономических показателей организации (предприятия).
8. Система норм и нормативов.
9. Основные показатели производственной программы предприятия: товарная, реализованная, валовая и чистая виды продукции.
10. Производственная мощность предприятия: расчет и показатели ее использования.

Литература.

1. Арзуманова Т.И. Экономика организации: учебник / Арзуманова Т.И., Мачабели М.Ш.— М.: Дашков и К, 2015. 240— с. http://www.iprbookshop.ru/17603 Раздел 1-3.
2. Володько О.В. Экономика организации: учебное пособие / Володько О.В., Грабар Р.Н., Зглюй Т.В.— М.: Вышэйшая школа, 2019. 399— с. http://www.iprbookshop.ru/20302. Раздел 3-4

Раздел 2. Кадры и оплата труда в организации (предприятии).

1. Персонал организации: понятие и классификация.
2. Движение кадров: показатели их оборота и виды численности.
3. Рабочее время и нормирование труда. Методы нормирования труда.
4. Производительность труда: показатели, измерители, факторы роста.
5. Сущность и принципы оплаты труда.
6. Тарифная система оплаты труда: ее сущность, состав и содержание.
7. Формы и системы оплаты труда: преимущества и недостатки.
8. Сдельная форма оплаты труда и ее системы.
9. Повременная форма оплаты труда и ее системы.
10. Бестарифная система оплаты труда.
11. Планирование численности персонала организации.
12. Состав и планирование фонда оплаты труда.

Литература.

1. Котельникова Е.А. Экономика фирмы: учебное пособие / Котельникова Е.А.— С.: Научная книга, 2016. 145— с. http://www.iprbookshop.ru/8185 Раздел 5
2. Елисеев А.С. Экономика. Бизнес-курс МВА: учебник / Елисеев А.С.— М.: Дашков и К, 2015. 498— с. http://www.iprbookshop.ru/11009 Раздел 8

Раздел 3. Издержки, цена, прибыль и рентабельность – основные показатели деятельности организации (предприятия).

1. Издержки, цена, прибыль и рентабельность – основные показатели деятельности организации (предприятия)
2. Понятие издержек и себестоимости продукции. Виды себестоимости. Управление издержками на предприятии с целью их минимизации.
3. Смета затрат на производство продукции (группировка затрат по экономическим элементам).
4. Группировка затрат по статьям калькуляции. Управление издержками на предприятии с целью их минимизации.
5. Классификация затрат на производство продукции (работ, услуг).
6. Экономическое содержание цены. Виды цен. Структура цены.
7. Порядок ценообразования: цели и этапы.
8. Методы формирования цены. Ценовая стратегия организации.

Литература.

1. Володько О.В. Экономика организации: учебное пособие / Володько О.В., Грабар Р.Н., Зглюй Т.В.— М.: Вышэйшая школа, 2018. 399— с. http://www.iprbookshop.ru/20302 Раздел 4
2. Фридман А.М. Экономика предприятий торговли и питания потребительского общества: учебник / Фридман А.М.— М.: Дашков и К, 2015. 656— с. http://www.iprbookshop.ru/14121 Раздел 8

Раздел 4. Оценка эффективности хозяйственной деятельности организации (предприятия).

1. Показатели эффективности использования основных фондов.
2. Нормирование оборотных средств.
3. Инновационная и инвестиционная деятельность организации.
4. Экономическая сущность капитальных вложений, их роль в воспроизводстве основных фондов. Оценки эффективности капитальных вложений
5. Классификация и источники финансирования капитальных вложений.
6. Экономическая эффективность капитальных вложений и методика их расчета.

Литература.

1. Котельникова Е.А. Экономика фирмы: учебное пособие / Котельникова Е.А.— С.: Научная книга, 2016. 145— с. http://www.iprbookshop.ru/8185 Раздел 9
2. Оценка деятельности фирмы и пути повышения ее эффективности: учебно-методическое пособие / — М.: Московский государственный строительный университет, ЭБС АСВ, 2015. 48— с. http://www.iprbookshop.ru/40196. Раздел 5.

6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", включая перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю)

6.1. Основная литература.

1. Арзуманова Т.И. Экономика организации: учебник / Арзуманова Т.И., Мачабели М.Ш.— М.: Дашков и К, 2018. 240— с. http://www.iprbookshop.ru/17603
2. Володько О.В. Экономика организации: учебное пособие / Володько О.В., Грабар Р.Н., Зглюй Т.В.— М.: Вышэйшая школа, 2017. 399— с. http://www.iprbookshop.ru/20302
3. Котельникова Е.А. Экономика фирмы: учебное пособие / Котельникова Е.А.— С.: Научная книга, 2015. 145— с. http://www.iprbookshop.ru/8185.

6.2. Дополнительная литература.

1. Фридман А.М. Экономика предприятий торговли и питания потребительского общества: учебник / Фридман А.М.— М.: Дашков и К, 2015. 656— с. http://www.iprbookshop.ru/14121

2. Елисеев А.С. Экономика. Бизнес-курс МВА: учебник / Елисеев А.С.— М.: Дашков и К, 2015. 498— с. http://www.iprbookshop.ru/11009

3. Оценка деятельности фирмы и пути повышения ее эффективности: учебно-методическое пособие / — М.: Московский государственный строительный университет, ЭБС АСВ, 2015. 48— с. http://www.iprbookshop.ru/40196.

6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы.

http://www.iprbookshop.ru/ - Электронная библиотечная система «IPRBooks»
https://www.biblio-online.ru/ - Электронная библиотечная система «Юрайт»
www.e.lanbook.com - Электронная библиотечная система «Лань»
http://edu.garant.ru – Официальный сайт Гарант
http://www.consultant.ru/ – Официальный сайт КонсультантПлюс

6.4. Иные источники.

Справочно-правовая система «Консультант Плюс» - http://www.consultant.ru/
Справочная правовая система «Гарант» - http://www.aero.garant.ru

7. Информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы

7.1. Доступ к информационным и библиографическим ресурсам в сети Интернет для каждого обучающегося инвалида или студента с ограниченными возможностями здоровья обеспечен предоставлением ему не менее чем одного учебного, методического печатного и/или электронного издания по адаптационной дисциплине (включая электронные базы периодических изданий), в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

Для обучающихся с нарушениями зрения, слуха, опорно-двигательного аппарата:

- в печатной форме увеличенным шрифтом;
- в форме электронного документа;
- в форме аудиофайла;

7.2. Содержание адаптационной дисциплины размещено на сайте информационно-коммуникационной сети Интернет по ссылке: http://chel.ranepa.ru/sveden/informatsiya-o-nalichii-usloviy-dlya-obucheniya-invalidov-i-lits-s-ogranichennymi-vozmozhnostyami-zd.php

7.3. Для контактной и самостоятельной работы используются следующие мультимедийные комплексы, электронные учебники и учебные пособия, адаптированные к ограничениям здоровья обучающихся:

Электронная библиотечная система **«IPRbooks»**, оснащенная всеми опциями для инвалидов различных нозологий.

Библиотечный фонд располагает учебной литературой (печатной и электронной) для учебной и вне учебной работы с инвалидами и лицами с ОВЗ.

Специальные учебные пособия и учебники для обучающихся с нарушениями зрения, слуха:

Электронная библиотечная система **«IPRbooks»** имеет специальную версию сайта для слабовидящих, слабослышащих: http://www.iprbookshop.ru/special

В библиотеке 3 основных раздела: «Книги», «Периодика» и «Аудиоиздания», которые составляют базу более 40 000 лицензионных изданий.

Раздел «Аудиоиздания» в ЭБС **«IPRbooks»** имеет на июнь 2017 года 2085 записей. Электронный адрес для этих изданий - http://www.iprbookshop.ru/57964.html. Аудиоиздания представлены по бизнесу, менеджменту, маркетингу, психологии, психотренингам, философии.

В электронной библиотеке филиала на сегодня имеются 25 аудиокассет по гуманитарным и социально – экономическим дисциплинам.

Специальные учебные пособия и учебники для обучающихся с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

В читальном зале библиотеки и в каждом компьютерном классе оборудовано и маркировано рабочее место.

7.4. Обучающиеся обеспечиваются следующим комплектом программного обеспечения, адаптированного для студентов с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов:

a) Windows media player, обеспечивающий просмотр видеофайлов в форматах AVI, MPEG, DivX, RMVB,WMV,;

b) Пакет Microsoft Office 2016 (можно использовать «горячие клавиши», изменение размера и масштаба, изменения цвета шрифта).

c) NVDA (Non Visual Desktop Access) - свободная, с открытым исходным кодом программа для MS Windows, которая позволяет незрячим или людям с ослабленным зрением работать на компьютере без применения зрения, выводя всю необходимую информацию с помощью речи или на брайлевский дисплей;

d) «Диалог NIBELUNG» - это программный продукт, предназначенный для преобразования компьютерного класса в интерактивную мультимедиа среду и лингафонный кабинет. Программа предлагает расширенные функции для управления мультимедийными и web-ресурсами и может быть использована для преподавания широкого спектра дисциплин. Кроме того, позволяет студентам свободно общаться с преподавателем, не беспокоя остальных; обеспечивает преподавателю необходимые инструменты для эффективного интерактивного общения (передача коротких сообщений, чат-сессии, прослушивание, диалог);

e) Специальные возможности Microsoft Windows, включает в себя - экранную лупу, экранную клавиатуру, экранного диктора, оптимизацию изображения на экране, упрощение работы с мышью (лицензионное программное обеспечение)

8. Материально-техническая база

Обеспечивается возможность беспрепятственного доступа обучающихся инвалидов в аудитории, туалетные и другие помещения, а также их пребывания в указанных помещениях (наличие пандусов, поручней, расширенных дверных проемов, лифтов, при отсутствии лифтов аудитория располагается на первом этаже, наличие специальных кресел и других приспособлений).

Учебные аудитории для всех видов контактной и самостоятельной работы, научная библиотека и иные помещения для обучения оснащены специальным оборудованием и учебными местами с техническими средствами обучения для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и обучающихся инвалидов с разными видами ограничений здоровья:

- с нарушениями зрения:

1. Набор для письма шрифтом брайля с комплектом бумаги.
2. Бегущая строка с функцией дублирования речевого сообщения о пожаре в текстовом виде.
3. Лупа увеличительная 5-ти кратная.

- с нарушениями слуха:

1. Переносная акустическая петля
2. Программное обеспечение позволяющее переводить речевую информацию в текст.

- с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

1. Система вызова персонала, ответственного за оказание помощи инвалидам.
2. Мобильный лестничный подъемник «ПУМА-УНИ-130».
3. Подменное кресло для маломобильных групп граждан.

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

Челябинский филиал

Кафедра математики, информатики и естественнонаучных дисциплин

УТВЕРЖДЕНА

решением кафедры

математики, информатики и естественнонаучных дисциплин

Протокол от «28» августа 2019 г. № 1

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.Б.10 Математика (Матем.)

индекс, наименование дисциплины

38.03.03 «Управление персоналом»

код, наименование направления подготовки

Управление персоналом организации

профиль

Бакалавр

квалификация

Очная и заочная форма обучения

формы обучения

Челябинск 2019

Автор(ы)–составитель(и):

К.п.н., доцент кафедры математики, информатики
и естественнонаучных дисциплин / Семушина Е.И./

Заведующий кафедрой математики,
информатики и естественнонаучных дисциплин /Семушина Е.И../
(наименование кафедры) (ученая степень и(или) ученое звание) (Ф.И.О.)

СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения программы 4

2. Объем и место дисциплины (модуля) в структуре ОП ВО 5

3. Содержание и структура дисциплины (модуля) 6

4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине (модулю) 9

5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины 166

6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", включая перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю) 18

7. ИМатериально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы 19

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения программы

1.1. Дисциплина Б1.Б.10 Математика обеспечивает овладение следующими компетенциями с учетом этапа

УК ОС-2 способность разработать проект на основе оценки ресурсов и ограничений

Очная и заочная форма обучения

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ОПК-5	Способность анализировать результаты исследований в контексте целей и задач своей организации	ОПК-5.1.	Способность применять численные методы для анализа результатов исследований
		ОПК-5.2.	Способность применять аналитические методы для обработки результатов исследований
УК ОС - 2	способность разработать проект на основе оценки ресурсов и ограничений	УК ОС – 2.1.	применять математический аппарат для оценки ресурсов
		УК ОС – 2.2.	применять математический аппарат для оценки рисков

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

ОТФ/ТФ	Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения
ОТФ -07.003/ В деятельность по обеспечению персоналом; 07.003/С деятельность по оценке и аттестации персонала; 07.003/Е деятельность по организации труда и оплаты персонала; **ТФ:** – В/01.6 сбор информации о потребностях организации в персонале; – С/01.6 организация и проведение оценки персонала; – Е/02.6 организация оплаты труда персонала.	ОПК-5.1.	на уровне **знаний:** • понимать математические выкладки линейной алгебры и геометрии; на уровне **умений:** • Решать типовые задачи математической статистики; • Применять методы математического анализа для обработки результатов исследований; • решать математические задачи и проблемы из различных областей математики, которые требуют некоторой оригинальности мышления
	ОПК-5.2.	на уровне **умений:** • Решать типовые задачи теории вероятностей; • Применять методы линейной алгебры для оценки ресурсов
	УК ОС – 2.1.	на уровне **знаний:** • знать основные разделы элементарной математики. • Понимать доказательства математических утверждений.
		на уровне **умений:** • переводить на математический язык проблемы, связанные с оценкой ресурсов и ограничений; • применять аналитические и численные методы для оценки ресурсов.
	УК ОС – 2.2.	на уровне **знаний:** • знать основные разделы элементарной математики. • Понимать доказательства математических утверждений.
		на уровне **умений:** • применять аналитические и численные методы для оценки эффективности использования ресурсов.

2. Объем и место дисциплины (модуля) в структуре ОП ВО

– индекс, наименование дисциплины:;
– курс(ы), семестр(ы) или триместр(ы) ее освоения в соответствии с учебным планом:
дисциплина осваивается в базовой части, очная форма – 1-2 курс, 1-3 семестр; заочная форма – 1курс.

Объем дисциплины

- *общая трудоемкость дисциплины (модуля) в зачетных единицах: 288 (8* з.е.) – в академических часах; 216 часов (8 з.е.) – в астрономических часах.
- *количество академических часов, выделенных на контактную работу с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся:*
  - ✓ очная форма обучения – 132 часа, в том числе:
  - – лекционные занятия – 44 час,
  - – практические занятия – 88 час.

  Самостоятельная работа студентов, включая ее контроль – 156 часов.
  - ✓ заочная форма обучения - 36 часов, в том числе:
  - – лекционные занятия – 16 часов;
  - – практические занятия – 20 часов.

  Самостоятельная работа, включая ее контроль – 252 часов.
- *количество астрономических часов, выделенных на контактную работу с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся:*
  - ✓ очная форма обучения – 100ч., в том числе:
  - – лекционные занятия – 40 ч.,
  - – практические занятия – 56 ч.

  Самостоятельная работа студентов, включая ее контроль – 116 часов.
  - ✓ заочная форма обучения - 32 ч., в том числе:
  - – лекционные занятия – 16 часов;
  - – практические занятия – 14 часов.

  Самостоятельная работа, включая ее контроль – 184 часа.

Место дисциплины в структуре ОП ВО

Б1.Б.10 Математика, очная форма – 1 курс, заочная форма – 1курс.

– дисциплина реализуется после изучения дисциплин «Обществознание», «Математика», «Информатика» (предыдущая ступень образования)

– форма промежуточной аттестации в соответствии с учебным планом – *экзамен,* ***экзамен; (зачет с оценкой, экзамен)***

3. Содержание и структура дисциплины (модуля) (в академических часах)

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины (модуля), час.						Форма текущего контроля успеваемости[4], промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л	ЛР	ПЗ	КСР (контроль)		
Очная форма обучения								
Раздел 1	Элементы линей-	44	11		21		12	Т, КР

	ной алгебры							
Раздел 2	Элементы математического анализа	46	11		21	2	12	Т, КР
Раздел 3	Элементы теории вероятностей	44	11		21		12	КР
Раздел 4	Основы математической статистики	46	11		21	2	12	Т
Промежуточная аттестация		экз,экз (108)	0	0	0			
		288	44		84	4	48	
Заочная форма обучения								
Раздел 1	Элементы линейной алгебры	*72*	*4*		*4*		*50*	Т, КР
Раздел 2	Элементы математического анализа	*72*	*4*		*4*		*100*	Т, КР
Раздел 3	Элементы теории вероятностей	*72*	*4*		*6*		*50*	КР
Раздел 4	Основы математической статистики	*59*	*4*		*4*		*39*	Т
Промежуточная аттестация		зачет с оц, экз.(13)	0		0		0	
		288	*16*		*18*		*239*	

Примечание: контрольная работа в виде решения типовых задач (КР), тестирование (Т)

Содержание и структура дисциплины (модуля) (в астрономических часах)

№ п/п	**Наименование тем (разделов)**	**Объем дисциплины (модуля), час.**	**Форма текущего контроля успеваемости[4], промежуточной аттестации**

		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л	ЛР	ПЗ	КСР (контроль)		
Очная форма обучения								
Раздел 1	Элементы линейной алгебры	42	10		14		18	Т, КР
Раздел 2	Элементы математического анализа	44	10		14	2	18	Т, КР
Раздел 3	Элементы теории вероятностей	42	10		14		18	КР
Раздел 4	Основы математической статистики	44	10		14	2	18	Т
Промежуточная аттестация		экз,экз (44)	0	0	0			
		216	40		56	4	72	
Заочная форма обучения								
Раздел 1	Элементы линейной алгебры	*50*	*4*		*2*		*42*	Т, КР
Раздел 2	Элементы математического анализа	*53*	*4*		*4*	*1*	*44*	Т, КР
Раздел 3	Элементы теории вероятностей	*52*	*4*		*4*		*44*	КР
Раздел 4	Основы математической статистики	*53*	*4*		*4*	*1*	*44*	Т
Промежуточная аттестация		зачет с оц, экз.(10)	0		0			
		216	*16*		*14*	*2*	*174*	

Примечание: контрольная работа в виде решения типовых задач (КР), тестирование (Т)

Содержание дисциплины

Раздел 1. Элементы линейной алгебры

Матрицы и определители. Системы векторов, ранг матриц. Системы линейных уравнений Элементы аналитической геометрии на прямой, плоскости

Раздел 2. Элементы математического анализа

Понятие множества. Операции над множествам Понятие окрестности точки. Понятие функции.

Предел числовой последовательности. Предел функции в бесконечности и точке. Бесконечно малые величины. Бесконечно большие величины. Основные теоремы о пределах. Замечательные пределы.

Производная и дифференциал

Неопределенный интеграл. Определенный интеграл.

Несобственные интегралы.

Раздел 3.Элементы теории вероятностей

Сущность и условия применимости теории вероятностей. Основные понятия теории вероятностей. Вероятностное пространство.

Случайные величины и способы их описания

Раздел 4. Основы математической статистики

Вариационные ряды и их графическое изображение. Средние величины. Показатели вариации.

Генеральная и выборочная совокупность.

4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине (модулю)

4.1. Формы и методы текущего контроля успеваемости обучающихся и промежуточной аттестации.

4.1.1. В ходе реализации дисциплины Б1.Б.10 Математика используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

- при проведении занятий лекционного типа: доклады
- при проведении занятий семинарского типа: решение задач
- при контроле результатов самостоятельной работы студентов: опрос, тестирование

Раздел 1. Элементы линейной алгебры

Типовые оценочные материалы по теме 1

Типовые вопросы для тестирования по теме

Предприятие выпускает куртки, плащи и костюмы, используя ткань и пуговицы. Для каждого вида продукции требуется ткани соответственно 3м,4м и 2,5м, пуговиц – 5шт, 8шт и 4шт.

1) перечислите основные виды ресурсов;

Ответ: ткань и пуговицы

2) задайте матрицу нормы расходов сырья на единицу продукции.

Ответ: $\begin{pmatrix} 3 & 4 & 2,5 \\ 5 & 8 & 4 \end{pmatrix}$

Системы линейных алгебраических уравнений

Типовые вопросы для контрольной работы по теме

Швейная фабрика в течение трех дней производила костюмы, плащи и куртки. Известны объёмы выпуска продукции за три дня и денежные затраты на производство за эти дни:

День	Объемы выпуска продукции (единиц)			Затраты
	Костюмы	Плащи	Куртки	
Первый	50	10	30	176

Второй	35	25	20	168
Третий	40	20	30	184

Найти себестоимость единицы продукции каждого вида.

Решение:

Пусть себестоимость каждого вида продукции равна соответственно X_1, X_2 и X_3, тогда для каждого дня составим уравнение с учетом ограничений (затрат) и получим систему:

$$\begin{cases} 50x_1 + 10x_2 + 30x_3 = 176 \\ 35x_1 + 25x_2 + 20x_3 = 168 \\ 40x_1 + 20x_2 + 30x_3 = 184 \end{cases}$$

Решим систему методом Крамера**:**

Найдем определитель системы

$$\det \mathbf{A} = \begin{vmatrix} 50 & 10 & 30 \\ 35 & 25 & 20 \\ 40 & 20 & 30 \end{vmatrix} = 50\cdot25\cdot30 + 10\cdot20\cdot40 + 30\cdot35\cdot20 - 30\cdot25\cdot40 - 50\cdot20\cdot20 - 10\cdot35\cdot30 = 37500 + 8000 +$$

$$+ 21000 - 30000 - 20000 - 10500 = 6000$$

Найдем решение системы, используя формулы Крамера: $Xi = \frac{\det A_1}{\det A}$

$$\det \mathbf{A} = \begin{vmatrix} 176 & 10 & 30 \\ 168 & 25 & 20 \\ 184 & 20 & 30 \end{vmatrix} = 176\cdot25\cdot30 + 10\cdot20\cdot184 + 30\cdot168\cdot20 - 30\cdot25\cdot184 - 176\cdot20\cdot20 - 10\cdot168\cdot30 = 132000 +$$

$$+ 36800 + 100800 - 138000 - 70400 - 50400 = 10800$$

$X_1 = \frac{10800}{6000} = 1{,}8$

$$\det \mathbf{A} = \begin{vmatrix} 50 & 176 & 30 \\ 35 & 168 & 20 \\ 40 & 184 & 30 \end{vmatrix} = 50\cdot168\cdot30 + 176\cdot20\cdot40 + 30\cdot35\cdot184 - 30\cdot168\cdot40 - 50\cdot20\cdot184 - 176\cdot35\cdot30 = 252000 +$$

$$+ 140800 + 193200 - 201600 - 184000 - 184800 = 15600$$

$X_2 = \frac{15600}{6000} = 2{,}6$

$$\det \mathbf{A} = \begin{vmatrix} 50 & 10 & 176 \\ 35 & 25 & 168 \\ 40 & 20 & 184 \end{vmatrix} = 50\cdot25\cdot184 + 10\cdot168\cdot40 + 176\cdot35\cdot20 - 176\cdot25\cdot40 - 50\cdot168\cdot20 - 10\cdot35\cdot184 = 230000 +$$

$$+ 67200 + 123200 - 176000 - 168000 - 64400 = 12000$$

$X_3 = \frac{12000}{6000} = 2$

Ответ: (1,8; 2,6; 2)

Раздел 2. Элементы математического анализа

Типовые вопросы для контрольной работы по теме

Задана функция предельных издержек (издержки на выпускаемую дополнительную продукцию единицы продукции товара) $C = 2q^2 - 14q + 250$. Найти функцию издержек C=C(q) и вычислить издержки в случае производства 15 единиц товара.

Решение: Находим интегрированием издержек на изготовление 15 ед. товара

$$C = \int_0^{15} (2q^2 - 14q + 250)dq = \frac{2}{3}q^3 - \frac{14}{2}q^2 + 250\,q \Big|_0^{15} = 4425\ (y.e.)$$

Типовые вопросы для тестирования по теме

Производственная функция равна $f(x,y) = 30\sqrt[2]{x}\ \sqrt[3]{y}$, стоимость единицы первого ресурса равна 5, второго – 10. В силу бюджетных ограничений на ресурсы может быть потрачено не более 600 ден.ед. Для нахождения оптимального количества используемых ресурсов для производителя необходимо:

а) максимизировать функцию

б) минимизировать функцию

в) приравнять функцию к нулю

Раздел 3. Элементы теории вероятностей.

Типовые оценочные материалы по разделу 6

Типовые вопросы для контрольной работы по теме

Предприятию необходимо закупить 3 вида сырья. Вероятность того, что оно сырьё окажется на складе равна 0,1. Записать закон распределения X – числа ресурсов, оказавшихся на складе.

Решение: X - может принимать следующие значения: X = 1; 2; 3, т. к. на складе могут оказаться все ресурсы, 2 ресурса или 1.

Xi	0	1	2	3
ni	0,729	0,243	0,027	0,001

Раздел 4. Основы математической статистики

Типовые оценочные материалы по разделу 7

Типовые вопросы для тестирования по теме

Проведено выборочное обследование магазинов города. Имеются следующие данные о величине товарооборота для 50 магазинов города (x*i* – товарооборот, млн. руб.; *ni* – число магазинов).

x*i* 25-75 75-125 125-175 175-225 225-275 275-325

ni 12 15 9 7 4 3

Среднее значение равно:

а) 8 **б) 135** в) 150

Шкала оценивания

№	Формы контроля	Критерии оценки	Показатели и шкала оценивания (кол-во баллов)
1.	Тесты: письменные и/или компьютерные	Правильность ответа	**5 баллов** - ≥17 **4 балла** – ≥14 **3 балла** - ≥10 **2 балла** - < 10
5.	Контрольные работы в виде решения типовых задач	Качество решения типовых задач по разделам дисциплины: правильность решения задач, оформление работы.	**5 баллов** - работа выполнена без ошибок и недочетов, работа оформлена правильно. **4 балла** – работа выполнена полностью, но в ней допущено не более одной негрубой ошибки и одного недочета, или допущены ошибки в оформлении. **3 балла** – правильно выполнено не менее половины работы или допущено не более двух грубых ошибок, или не более одной грубой ошибки и ошибок в оформлении. **2 балла** – в работе допущено число ошибок и недочетов превосходящее норму, при которой может быть выставлена оценка «3», или если правильно выполнено менее половины работы.

4.3. Оценочные средства для промежуточной аттестации.

4.3.1. Формируемые компетенции

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ОПК-5	Способность анализировать результаты исследований в контексте целей и задач своей организации	ОПК-5.1.	Способность применять численные методы для анализа результатов исследований
		ОПК-5.2.	Способность применять аналитические методы для обработки результатов исследований
УК ОС - 2	способность разработать проект на основе оценки ресурсов и ограничений	УК ОС – 2.1.	применять математический аппарат для оценки ресурсов
		УК ОС – 2.2.	применять математический аппарат для оценки рисков

4.3.2.Типовые оценочные средства промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация студентов проводится в форме зачета и экзамена.
Зачет и экзамен проходят в форме тестирования

Инструкция к тесту

Тесты встроены в электронную оболочку информационно-образовательного контента филиала: https://edu.rane74.ru/course/view.php?id=194, тестирование проводится в компьютерном классе. После завершения тестирования каждый обучаемый получает персональный результат.

В тесте 20 вопросов с вариантами ответа, необходимо выбрать один правильный ответ. Время тестирования 20 минут. Тестовые вопросы являются типовыми: с выбором одного варианта ответа из предложенных.

Типовые тестовые задания
в первом семестре

№ 1. Найти матрицу С, если: $C = 2A + B^T$, **где** $A = \begin{pmatrix} 2 & 3 \\ 1 & 2 \end{pmatrix}$, $B = \begin{pmatrix} 1 & -1 \\ 0 & 1 \end{pmatrix}$.

1) $C = \begin{pmatrix} 5 & 5 \\ 2 & 5 \end{pmatrix}$ **2)** $C = \begin{pmatrix} 5 & 6 \\ 1 & 5 \end{pmatrix}$ 3) $C = \begin{pmatrix} 5 & 1 \\ 2 & 5 \end{pmatrix}$ 4) нет верного ответа

№ 2. Вычислите определитель $\begin{vmatrix} 3 & -1 & 1 \\ 1 & 2 & -1 \\ 2 & 1 & 2 \end{vmatrix}$.

1) 16 2) 14 **3) -16** 4) -14

№ 3. На плоскости заданы точки А(1;3) и В(1;4). Составить уравнение прямой АВ.
1) $x-1=0$ 2) $x-y+5=0$ 3) $x+y-1=0$ 4) $x-y+1=0$

Типовые тестовые задания

во втором семестре:

1.В урне 6 белых и 4 черных шаров. Из урны вынимают два шара. Вероятность того, что оба шара черные, равна
а) 2/5;
б) 2/15;
в) 1/4.
Верный ответ: (б).
2. Два стрелка производят по одному выстрелу. Вероятность попадания в цель для первого и второго стрелков равна 0,6 и 0,9 соответственно. Тогда вероятность того, что цель будет поражена, равна:
а) 0,54;
б) 0,96;
в) 0,996
Верный ответ: (б).
3.Количество перестановок в слове «ТВМС» равно:
а) 4;
б) 16;
в) 24.
Верный ответ (в).

Система оценки: После завершения тестирования каждый обучаемый получает персональный результат.

Баллы	Оценка
<10	неудовлетворительно
≥10	удовлетворительно
≥14	хорошо
≥17	отлично

4.4 Оценивание студентов при проведении промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация по дисциплине проводится в соответствии с Учебным планом в форме зачета с оценкой и экзамена.

Оценка знаний студента на экзамене носит комплексный характер, является балльной и определяется его:

- ответом на экзамене (решением теста);
- учебными достижениями в семестровый период (по очной форме обучения - количеством баллов, полученных по балльно-рейтинговой системе).

Знания и компетенции студента на экзамене оцениваются оценками: «*отлично*» – 5, «*хорошо*» – 4 , «*удовлетворительно*» – *3*, «*неудовлетворительно*» – 2.

Оценка студентам очной формы обучения выставляется в соответствии с балльно-рейтинговой системой. Основой для определения оценки служит уровень усвоения студентами материала, предусмотренного рабочей программой дисциплины.

Критерии оценки студента на экзамене (зачете)

Баллы (рейтинговой оценки), %	**Оценка**	**Требования к знаниям**
81-100	*5, «отлично»*	Оценка «отлично» выставляется студенту, если он глубоко и прочно усвоил программный материал, исчерпывающе, последовательно, четко и логически стройно его излагает его на экзамене, умеет увязывать теорию с практикой, не затрудняется с ответом при видоизменении заданий, правильно обосновывает собственные суждения. А именно: • умеет решать типовые задачи теории вероятностей; • способен применять методы линейной алгебры для оценки ресурсов; • умеет решать типовые задачи математической статистики; • умеет применять методы математического анализа для обработки результатов исследований; • Понимает доказательства математических утверждений. • Умеет переводить на математический язык проблемы, связанные с оценкой ресурсов и ограничений; • Умеет применять аналитические и численные методы для оценки ресурсов; • Умеет применять аналитические и численные ме-

		тоды для оценки эффективности использования ресурсов. • Учебные достижения в семестровый период и результатами рубежного контроля демонстрируют высокую степень овладения программным материалом.
71-80	*4, «хорошо»*	Оценка «хорошо» выставляется студенту, если он твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей в ответе на вопрос, правильно применяет теоретические положения при решении практических вопросов, аргументирует собственную точку зрения. • умеет решать типовые задачи теории вероятностей, но допускает незначительные неточности; • способен применять методы линейной алгебры для оценки ресурсов; • умеет решать типовые задачи математической статистики но допускает незначительные неточности; • умеет применять методы математического анализа для обработки результатов исследований; • Понимает основные доказательства математических утверждений. • Умеет переводить на математический язык проблемы, связанные с оценкой ресурсов и ограничений; • применять аналитические и численные методы для оценки ресурсов. – Учебные достижения в семестровый период и результатами рубежного контроля демонстрируют хорошую степень овладения программным материалом.
60-70	*3,* *«удовлетворительно»*	Оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если он имеет знания только основного материала, но не усвоил его деталей, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушения логической последовательности в изложении программного материала, испытывает затруднения при аргументации, не может ясно строить устную речь. • С ошибками решает типовые задачи теории вероятностей, • способен применять методы линейной алгебры для оценки ресурсов; • умеет решать типовые задачи математической статистики но допускает ошибки; • умеет применять методы математического анализа для обработки результатов исследований; • Испытывает трудности с доказательством математических утверждений. • Умеет переводить на математический язык про-

		блемы, связанные с оценкой ресурсов и ограничений, но с ошибками; • Затрудняется с применением аналитических и численных методов для оценки ресурсов; • Испытывает трудности с применением аналитических и численных методов для оценки эффективности использования ресурсов. – Учебные достижения в семестровый период и результатами рубежного контроля демонстрируют достаточную (удовлетворительную) степень овладения программным материалом.
Менее 60	*2,* *«неудовлетвори тельно»*	Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, который не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки, не обладает способностью логически верно, аргументировано и ясно строить устную речь. - Учебные достижения в семестровый период и результатами рубежного контроля демонстрировали не высокую степень овладения программным материалом по минимальной планке.

5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

При подготовке к занятиям на каждый теоретических вопрос темы целесообразно составить план-конспект ответа с фиксацией в нем важнейших положений анализируемых материалов, что будет способствовать более глубокому, полному освоению компетенций.

Раздел 1. Элементы линейной алгебры

1.Что такое определитель? При каких преобразованиях величина определителя не меняется?

2. В каких случаях определитель равен нулю? Что следует из равенства определителя нулю?

3. Дайте определение минора и алгебраического дополнения элемента определителя. Сформулируйте правило вычисления определителя.

4. Как осуществляются линейные операции над матрицами?

5. Как перемножаются две матрицы? Свойства произведения матриц.

6. Какова схема нахождения обратной матрицы?

1. Как выполняются линейные операции над векторами? Каковы свойства этих операций?

2. Какие вектора называются линейно зависимыми, а какие линейно независимыми?

3. Что такое базис? Какие вектора образуют базис на плоскости и в пространстве?

4. Что такое координаты вектора?

5. Что называется скалярным произведением векторов? Каковы его свойства?

6. Что называется векторным произведением векторов? Каковы его свойства?

7. Что называется смешанным произведением векторов? Каковы его свойства?

8. Назовите условия коллинеарности, ортогональности и компланарности векторов.

Литература.

1. Турецкий В.Я. Математика и информатика: Учебник.-3-е изд.,испр. И доп.-М.:Инфра-М, 2017.-560 с.-(Высш.образование)Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/20424.— ЭБС «IPRbooks», по паролю Раздел 1

2. Окунева Е.О. Математика для менеджеров. Часть I [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Е.О. Окунева, С.И. Моисеев— Электрон. текстовые данные.— Воронеж: Воронежский филиал Московского гуманитарно-экономического института, 2015.— 157 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/44604.html. — ЭБС «IPRbooks» Тема 1

Раздел 2. Элементы математического анализа

1. Определение производной.

2. Основные правила дифференцирования. Производная сложной и обратной функции. 3.Производные основных элементарных функций. Понятие производных высших порядков. Экономический смысл производной, задача о производительности труда

4.Основные теоремы дифференциального исчисления: теорема Ферма, теорема Ролля, теорема Лагранжа.

5.Правило Лопиталя.

6.Возрастание и убывание функции. Экстремумы функции. Наибольшее и наименьшее значение функции на отрезке.

7.Выпуклость функции. Точки перегиба.

8.Асимптоты графика функции.

9.Общая схема исследования функции и построение их графиков. Приложение производной в экономической теории.

10.Первообразная функция и неопределенный интеграл

11. Свойства неопределенного интеграла.

12. Метод замены переменной. Метод интегрирования по частям.

13. Понятие определенного интеграла, его геометрический и экономический смысл.

14. Свойства определенного интеграла.

15. Определенный интеграл как функция верхнего предела. Формула Ньютона-Лейбница.

Литература.

1. Турецкий В.Я. Математика и информатика: Учебник.-3-е изд.,испр. И доп.- М.:Инфра-М, 2017.-560 с.-(Высш.образование)Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/20424.— ЭБС «IPRbooks», по паролю Раздел 4

2. Окунева Е.О. Математика для менеджеров. Часть I [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Е.О. Окунева, С.И. Моисеев— Электрон. текстовые данные.— Воронеж: Воронежский филиал Московского гуманитарно-экономического института, 2015.— 157 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/44604.html. — ЭБС «IPRbooks» Тема 6

Раздел 3 Элементы теории вероятностей

1.Случайные события и операции над ними.

2. Классическое и статистическое определения вероятности. Теоремы сложения и правила умножения вероятностей.

3.Формула полной вероятности. Формула Байеса условных вероятностей гипотез.

4.Формула Бернулли и Пуассона.

5.Законы распределения дискретных случайных величин: табличный, биномиальный, Пуассона.

6.Числовые характеристики дискретных случайных величин.

7.Функция распределения и плотность вероятности непрерывной случайной величины. 8.Числовые характеристики непрерывных случайных величин.

9.Нормальное распределение.

Литература.

1. Турецкий В.Я. Математика и информатика: Учебник.-3-е изд.,испр. И доп.- М.:Инфра-М, 2017.-560 с.-(Высш.образование)Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/20424.— ЭБС «IPRbooks», по паролю Раздел 5

2. Окунева Е.О. Математика для менеджеров. Часть I [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Е.О. Окунева, С.И. Моисеев— Электрон. текстовые данные.— Воронеж: Воронеж-

ский филиал Московского гуманитарно-экономического института, 2015.— 157 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/44604.html. — ЭБС «IPRbooks» Тема 10

Раздел 4. Элементы математической статистики

1.Вариационный ряд и статистическое распределение выборки.

2. Полигон и гистограмма частот.

3.Эмпирическая функция распределения.

4.Точечная оценка неизвестных параметров распределения.

5.Интервальные оценки параметров нормального распределения.

Литература.

1. Турецкий В.Я. Математика и информатика: Учебник.-3-е изд.,испр. И доп.-М.:Инфра-М, 2017.-560 с.-(Высш.образование)Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/20424.— ЭБС «IPRbooks», по паролю Раздел 6

2. Окунева Е.О. Математика для менеджеров. Часть I [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Е.О. Окунева, С.И. Моисеев— Электрон. текстовые данные.— Воронеж: Воронежский филиал Московского гуманитарно-экономического института, 2015.— 157 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/44604.html. — ЭБС «IPRbooks» Тема 10

6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", включая перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю)

6.1 Основная литература

1. Кремер Н.Ш.,Высшая математика для экономического бакалавриата [Текст] : Учебник и практикум. - 4-е изд., перераб. и доп. / Под ред. Н.Ш.Кремера. - М. : Юрайт, 2016. - 909 с. : ил. - (Бакалавр. Углубленный курс).

2. Рудакова Т., Семушина Е. Математика. Ч.1: Линейная алгебра и аналитическая геометрия. Учебное пособие. Челябинск: Изд-во Центр анализа и прогнозирования, 2019.-91с.

3. Турецкий В.Я. Математика и информатика: Учебник.-3-е изд.,испр. И доп.-М.:Инфра-М, 2017.-560 с.-(Высш.образование)Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/20424.— ЭБС «IPRbooks», по паролю

4. Окунева Е.О. Математика для менеджеров. Часть I [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Е.О. Окунева, С.И. Моисеев— Электрон. текстовые данные.— Воронеж: Воронежский филиал Московского гуманитарно-экономического института, 2015.— 157 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/44604.html. — ЭБС «IPRbooks»

6.2. Дополнительная литература

1. Беклемишев Д.В. Курс аналитической геометрии и линейной алгебры. – М. ФИЗМАТЛИТ, 2018.-312с.

2. Беклемишева Л.А., Петрович А.Ю., Чубаров И.А. Сборник задач по аналитической геометрии и линейной алгебре М.: Физматлит, 2015.-394с.

3. Бурмистрова Е.Б, Лобанов С.Г. Линейная алгебра с элементами аналитической геометрии.- М.: Изд-во ГУ-ВШЭ, 1998.-216с.

4. Кулешов С.А., Салимова А.Ф., Ставцев С.Л. Аналитическая геометрия.-М: Изд-во «ВВА им. проф. Н.Е. Жуковского и Ю.А. Гагарина», 2019.-379с.

5. Проскуряков И. В. Сборник задач по линейной алгебре. — М.: БИНОМ. Лаборатория Знаний, 2015. – 383 с

4. Хаггарти Р. Дискретная математика для программистов. 2-е изд. – М.: Техносфера, 2015. 10.2 Основная литература

8. Шевцов Г.С. Линейная алгебра: теория и прикладные аспекты. – М.: Финансы и ста- тистика, 2015.

6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы.

http://www.iprbookshop.ru/ - Электронная библиотечная система «IPRBooks»

https://www.biblio-online.ru/ - Электронная библиотечная система «Юрайт»

www.e.lanbook.com - Электронная библиотечная система «Лань»

Кроме того, по дисциплине имеются методические материалы, размещенные на дистанционной платформе Челябинского филиала РАНХиГС https://edu.rane74.ru/course/index.php?categoryid=45

6.4. Иные источники.

Справочно-правовая система «Консультант Плюс» - http://www.consultant.ru/

Справочная правовая система «Гарант» - http://www.aero.garant.ru

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

- 5 лингафонных кабинетов с установленным программным обеспечением (программа «Нибелунг»), оснащенные наушниками (на каждом рабочем столе)
- компьютеры с доступом в Интернет;
- мультимедийное оборудование;
- интерактивная доска (при наличии);
- классная доска, указка.

Программное обеспечение	**Версия**	**Существует лицензий (и тип), количество**
Windows 7 Pro	7	105
Офисный пакет		
Microsoft Office 2010 standard	2010	150
Microsoft Office 2016 standard	2016	120
Антивирусная защита		
-Kaspersky Endpoint Security длябизнеса- Стандарт-ный Russian Edition	10.2.5.3201	450
Дополнительные программы и утилиты		
WinRar	5	250
Radmin	3	250
ABBY FineReader 9.0 Corporate Edition	9	15
Другое ПО, используемое в деятельности филиала		
1С Библиотека	2.1.2.1	1
Гарант	8.00.2.025	50
Консультант	4016.00.12	50

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

Челябинский филиал

Кафедра экономики, финансов и бухгалтерского учета

УТВЕРЖДЕНА

решением кафедры

экономики, финансов
и бухгалтерского учета

Протокол от «28» августа 2019 г. № 1

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.Б.11 Статистика (Статист.)
индекс, наименование дисциплины
38.03.03 Управление персоналом
код, наименование направления подготовки
Управление персоналом организации
профиль
Бакалавр
квалификация
Очная и заочная форма обучения
формы обучения

Челябинск 2019

Автор(ы)–составитель(и):

К.п.н., доцент кафедры экономики,
финансов и бухгалтерского учета Сонина О.В.
(ученая степень и(или) ученое звание, должность) (наименование кафедры) (Ф.И.О.)

Заведующий кафедрой
Кафедра экономики, финансов
и бухгалтерского учета, к.э.н., доцент Коротина Н.Ю.
(наименование кафедры) (ученая степень и(или) ученое звание) (Ф.И.О.)

СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения программы 4

2. Объем и место дисциплины (модуля) в структуре ОП ВО 5

3. Содержание и структура дисциплины (модуля) 6

4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине (модулю) 9

5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины 16

6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", включая перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю) 18

7. Материально-техничсекая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы 18

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения программы

1.1.Дисциплина Б1.Б.11 Статистика обеспечивает овладение следующими компетенциями с учетом этапа

Очная и заочная форма обучения

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
УК ОС-2	Способность разработать проект на основе оценки ресурсов и ограничений	УК ОС-2.3	Применять статистические методы при разработке проекта
ОПК-5	Способность анализировать результаты исследований в контексте целей и задач своей организации	ОПК-5.3.	Способность применять статистические методы обработки информации

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

ОТФ/ТФ	Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения
	УК ОС-2.3.	на уровне **знаний:** • объяснять экономико-статистические методы обработки учетно-экономической информации; • понимать особенности современной системы показателей, характеризующих деятельность хозяйствующих субъектов на микро- и макроуровне; • объяснять исчисления обобщающих статистических показателей; • понимать методологию экономическо-статистического анализа.
		на уровне **умений:** • рассчитывать на основе типовых методик и действующей нормативно-правовой базы экономические и социально-экономические показатели; • применять современные методы сбора, обработки и анализа экономических и социальных данных; • владеть современными методиками расчета и анализа социально-экономических показателей, характеризующих экономические процессы и явления на микро- и макроуровне.
ОТФ: 07.003/ G операционное	ОПК-5.3.	на уровне **знаний:** • объяснять основы построения, расчета и

ОТФ/ТФ	Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения
управление персоналом и подразделением организации; 33.012/ C формирование карты поиска кандидатов **ТФ** 07.003 G/03.7 администрирование процессов и документооборота по операционному управлению персоналом и работе структурного подразделения; **ТФ** 33.012 C/02.6 анализ рынка труда;.		анализа современной системы показателей, характеризующих деятельность хозяйствующих субъектов на микро- и макроуровне; • объяснять методы анализа статистической отчетности организации; • понимать методологию статистической отчетности организации.
		на уровне **умений:** • составлять статистическую отчетность организации; • рассчитывать на основе типовых методик и действующей нормативно-правовой базы экономические и социально-экономические показатели для составления отчетности; • интерпретировать финансовую, бухгалтерскую и иную информацию, содержащуюся в отчетности предприятий различных форм собственности, организаций, ведомств и использовать полученные сведения для принятия управленческих решений.

2. Объем и место дисциплины (модуля) в структуре ОП ВО

Объем дисциплины

общая трудоемкость дисциплины (модуля) в зачетных единицах: 180 часов (5 з.е.) *(в академических часах); 135 часов (5 з.е.) (в астрономических часах);*;

- *количество академических часов, выделенных на контактную работу с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся:*

✓ очная форма обучения – 66 часов, в том числе:

– лекционные занятия – 22 часа,

– практические занятия – 42 часа,

– КРС – 2 часа.

Самостоятельная работа студентов, включая ее контроль – 114 часов.

✓ заочная форма обучения - 20 часов, в том числе:

– лекционные занятия – 8 часов;

– практические занятия – 10 часов;

– КРС – 2 часа.

Самостоятельная работа студентов, включая ее контроль – 160 часов.

- *количество астрономических часов, выделенных на контактную работу с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся:*

✓ очная форма обучения – 66 часов, в том числе:

– лекционные занятия – 22 часа,

– практические занятия – 42 часа,

– КРС – 2 часа.

Самостоятельная работа студентов, включая ее контроль – 69 часов.

✓ заочная форма обучения - 18 часов, в том числе:

– лекционные занятия – 8 часов;

– практические занятия – 8 часов;

– КРС – 2 часа.

Самостоятельная работа студентов, включая ее контроль – 117 часов.

Место дисциплины в структуре ОП ВО

Б1.Б.11 Статистика, очная форма – 2 курс, 3 семестр; заочная форма – 2 курс, 3-4 семестры;

– дисциплина реализуется после изучения таких дисциплин как:

- Б1.Б.08 – Экономическая теория.

– форма промежуточной аттестации в соответствии с учебным планом - экзамен.

3. Содержание и структура дисциплины (в академических часах)

Очная форма обучения

№ п/п	Наименование тем (разделов),	Объем дисциплины (модуля), час.						Форма текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л/ЭО, ДОТ	ЛР/ ЭО, ДОТ*	ПЗ/ ЭО, ДОТ	КСР		
Раздел 1	Понятие о статистике. Статистическое наблюдение, сводка и группировка данных	28	4		10		14	Т
Раздел 2	Ряды динамики и экономические индексы	30	6		10		14	З
Раздел 3	Показатели вариации и статистический анализ связей	32	6		10		16	З
Раздел 4	Социально-экономическая статистика	36	6		12	2	16	О
	Промежуточная аттестация	**Экз (54)**						
Всего:		**180**	**22**		**42**	**2**	**60**	

Заочная форма обучения

№ п/п	Наименование тем (разделов),	Объем дисциплины (модуля), час.						Форма текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л/ЭО, ДОТ	ЛР/ ЭО, ДОТ*	ПЗ/ ЭО, ДОТ	КСР		
Раздел 1	Понятие о статистике. Статистическое наблюдение, сводка и группировка данных	42	2		2		38	Т
Раздел 2	Ряды динамики и экономические индексы	42	2		2		38	З

Раздел 3	Показатели вариации и статистический анализ связей	42	2		2		38	З
Раздел 4	Социально-экономическая статистика	45	2		4	2	37	О
	Промежуточная аттестация	**Экз (9)**						
Всего:		**180**	**8**		**10**	**2**	**151**	

*Примечание: * решение задач (З), тестирование (Т), опрос (О)*

Содержание и структура дисциплины (в астрономических часах)

Очная форма обучения

№ п/п	Наименование тем (разделов),	Объем дисциплины (модуля), час.						Форма текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л/ЭО, ДОТ	ЛР/ ЭО, ДОТ*	ПЗ/ ЭО, ДОТ	КСР		
Раздел 1	Понятие о статистике. Статистическое наблюдение, сводка и группировка данных	20	4		10		6	Т
Раздел 2	Ряды динамики и экономические индексы	22	6		10		6	З
Раздел 3	Показатели вариации и статистический анализ связей	22	6		10		6	З
Раздел 4	Социально-экономическая статистика	26	6		12	2	6	О
	Промежуточная аттестация	**Экз (45)**						
Всего:		**135**	**22**		**42**	**2**	**24**	

Заочная форма обучения

№ п/п	Наименование тем (разделов),	Объем дисциплины (модуля), час.						Форма текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л/ЭО, ДОТ	ЛР/ ЭО, ДОТ*	ПЗ/ ЭО, ДОТ	КСР		
Раздел 1	Понятие о статистике. Статистическое наблюдение, сводка и группировка данных	30	2		2		26	Т
Раздел 2	Ряды динамики и экономические	32	2		2		28	З

	индексы							
Раздел 3	Показатели вариации и статистический анализ связей	32	2		2		28	З
Раздел 4	Социально-экономическая статистика	34	2		2	2	28	О
	Промежуточная аттестация	**Экз (7)**						
Всего:		**135**	**8**		**8**	**2**	**110**	

*Примечание: * решение задач (З), тестирование (Т), опрос (О)*

Содержание дисциплины

Раздел 1. Понятие о статистике. Статистическое наблюдение, сводка и группировка данных

Научные основы статистики. Этапы статистического исследования социально-экономических явлений. Методы статистики. Организация статистики. Международные статистические организации.

Понятие о статистическом наблюдении. Программно-методологические и организационные вопросы сбора информации, их совершенствование. Организационные формы и виды статистического наблюдения. Способы статистического наблюдения. Теоретические основы выборочного наблюдения. Генеральная и выборочная совокупности, их обобщающие характеристики. Средняя и предельная ошибки выборки для варьирующего и альтернативного признаков. Виды выборки и расчет ошибок выборки. Статистическая сводка, ее содержание и задачи. Значение группировок в статистическом исследовании, виды группировок, их применение в статистике. Использование результатов сводки для анализа социально-экономических процессов.

Виды абсолютных величин, единицы измерения и способы получения. Относительные величины, их виды, способы расчета (относительные величины планового задания, структуры, динамики, интенсивности, координации, сравнения и методы их исчисления и анализа). Взаимосвязь абсолютных и относительных величин, необходимость их комплексного применения.

Средняя в статистике, ее сущность и условия применения. Расчет средней по данным вариационного ряда распределения.

Раздел 2. Ряды динамики и экономические индексы

Виды рядов динамики и их особенности. Аналитические показатели анализа ряда динамики: абсолютный прирост, темп роста и прироста, абсолютное значение одного процента прироста. Средние показатели ряда динамики. Методы выявления основной тенденции развития в рядах динамики. Статистическое прогнозирование на основе рядов динамики.

Понятие об индексах в статистике. Классификация индексов. Индивидуальные и общие индексы. Агрегатный индекс. Индексы Г. Пааше, Э. Ласпейреса, их применение. Среднеарифметический и среднегармонический индексы. Индексы переменного, постоянного составов и структурных сдвигов. Использование индексов в экономическом анализе.

Раздел 3. Показатели вариации и статистический анализ связей

Понятие вариации признака в совокупности и значение ее изучения. Показатели вариации признака (размах вариации, среднее квадратическое отклонение, дисперсия, среднее квадратическое отклонение, коэффициент вариации).

Виды и формы связей. Основные статистические методы изучения взаимосвязей: метод параллельных рядов, аналитические группировки, графический метод, балансовый метод. Корреляционно-регрессивный метод анализа. Показатели тесноты корреляционной свя-

зи: линейный коэффициент корреляции, индекс корреляции, эмпирическое и теоретическое корреляционное отношение. Показатели тесноты связи альтернативных признаков.

Раздел 4. Социально-экономическая статистика

Население как объект статистического изучения. Показатели численности и состава населения, методы их расчета. Статистика потенциала населения. Переписи населения и текущий учет. Динамика численности населения и методы расчета средней численности населения. Показатели статистики естественного движения населения. Показатели средней продолжительности предстоящей жизни. Показатели миграции населения и методы их изучения. Особенности изучения миграции населения в современных условиях. Методы расчета перспективной численности населения. Источники информации о населении.

Задачи статистики рынка труда. Статистика потенциала трудовых ресурсов. Статистика занятости и безработицы. Статистика спроса и предложения рабочей силы. Распределение экономически активного населения по статусу занятости. Статистика рабочих мест. Определение численности и состава занятых лиц. Показатели уровня и динамики безработицы. Показатели движения рабочей силы и рабочих мест. Статистика использования рабочего времени. Баланс трудовых ресурсов и основные направления его анализа. Источники информации о рынке труда. Статистика оплаты труда. Статистика производительности труда.

Национальное богатство-категория СНС. Состав национального богатства. Понятие и состав экономических активов, собственного капитала и национального богатства в СНС. Показатели объема, структуры и динамики национального богатства. Классификации и группировки, используемые при изучении национального богатства. Накопление национального богатства. Стоимостная оценка национального богатства.

Статистика основного капитала. Натурально-вещественная классификация основных фондов. Показатели статистики основных фондов. Виды оценки и переоценки основных фондов. Показатели состояния, движения и использования основных фондов. Статистическое изучение динамики эффективности использования основных фондов. Показатели фондовооруженности труда. Балансовый метод изучения воспроизводства основных фондов. Методы исчисления прироста (снижения) продукции в результате изменения объема основных фондов и фондоотдачи. Показатели объема, состава, использования и динамики оборотных фондов. Показатели оборачиваемости оборотных фондов. Основные показатели статистики природных ресурсов и охраны окружающей среды.

Понятие уровня жизни населения. Система показателей статистики уровня жизни населения. Статистика доходов населения, их состав. Номинальные, располагаемые и реальные доходы, их динамика. Показатели социальных трансфертов. Методы изучения дифференциации доходов населения. Коэффициенты дифференциации доходов. Коэффициент концентрации доходов Джини.

Показатели статистики бедности. Статистика расходов населения. Показатели объема, структуры и динамики потребления населением товаров и услуг. Методы анализа потребительского спроса. Коэффициенты эластичности потребления товаров и услуг от размера дохода. Обобщающие показатели уровня жизни населения. Индекс стоимости жизни и индекс развития человеческого потенциала. Выборочные обследования бюджетов домашних хозяйств.

4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине (модулю)

4.1. Формы и методы текущего контроля успеваемости обучающихся и промежуточной аттестации.

4.1.1. В ходе реализации дисциплины Б1.Б.11 Статистика используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

- при проведении занятий лекционного типа: опрос
- при проведении занятий семинарского типа: решение задач
- при контроле результатов самостоятельной работы студентов: тестирование

Раздел 1. Понятие о статистике. Статистическое наблюдение, сводка и группировка данных.

Типовые оценочные материалы по разделу 1

Типовые тестовые задания

Инструкция к тесту

Тест выдается на бумажном носителе. После завершения тестирования каждый обучаемый получает персональный результат.

В тесте 20 вопросов с вариантами ответа, необходимо выбрать один правильный ответ. Время тестирования 20 минут. Тестовые вопросы являются типовыми: с выбором одного варианта ответа из предложенных.

1. Основными принципами статистического наблюдения являются:

а) планомерность, массовость, научная организация;

б) повторяемость, закономерность, организация;

в) планомерность, закономерность, массовость;

г) повторяемость, организованность, научное обоснование;

2. Какими группировочными признаками являются: ликвидные активы, уставной капитал, стоимость оборотных средств:

а) дискретными,

б) непрерывными,

в) альтернативными.

3. По охвату единиц совокупности статистическое наблюдение бывает:

а) сплошное;

б) непосредственное;

в) непрерывное;

г)единичное.

Раздел 2. Ряды динамики и экономические индексы.

Типовые оценочные материалы по разделу 2

Типовые задачи:

1. Имеются показатели объема реализации помидоров на рынках города с января по май:

Реализация помидоров на рынках	Январь	Февраль	Март	Апрель	Май
Помидоры, ц	13,0	16,6	11,7	17,8	10,9

Определить цепным и базисным методом: а) абсолютный прирост; б) темп роста; в) темп прироста; г) абсолютное значение 1% прироста; д) средний темп (коэффициент) роста.

2. На основании приведенных данных определить агрегатные индексы цен Ласпейреса и Пааше.

Год	Товар А		Товар В	
	Объем продукции	Цена	Объем продукции	Цена
2011	25	11	26	14
2012	30	12	28	15

Раздел 3. Показатели вариации и статистический анализ связей.
Типовые оценочные материалы по разделу 3
Типовые задачи:
1.Распределение подростковой преступности по одной из областей РФ за 1- е полугодие 2015 г.:

Возраст правонарушителей, лет	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	Итого
Количество правонарушений	7	12	13	12	15	24	29	36	42	30	220

Определите абсолютные и относительные показатели вариации.
2. Средняя величина признака в совокупности равна 20, а средний квадрат отклонений индивидуальных значений этого признака от средней величины - 400. Определите коэффициент вариации.

Раздел 4. Социально-экономическая статистика.
Типовые оценочные материалы по разделу 4
Вопросы для проведения опроса:
1. Показатели численности и состава населения, методы их расчета.
2. Статистика потенциала населения. Переписи населения и текущий учет.
3. Динамика численности населения и методы расчета средней численности населения
4. Статистика занятости и безработицы. Статистика спроса и предложения рабочей силы.
5. Национальное богатство-категория СНС. Состав национального богатства. Понятие и состав экономических активов, собственного капитала и национального богатства в СНС.
6. Валовая добавленная стоимость (ВДС). Методы расчета ВДС по отдельным отраслям экономики.
7. Статистика доходов населения, их состав. Номинальные, располагаемые и реальные доходы, их динамика.

Шкала оценивания

№	Формы контроля	Критерии оценки	Показатели и шкала оценивания (кол-во баллов)
1.	Опрос	Правильность ответов на поставленные вопросы (до 5 мини-вопросов)	**5 баллов –** ответил на все вопросы **4 балла** – ответил на все вопросы, допустил 1-2 ошибки, но сам их исправил **3 балла** – ответил на 3 и более вопросов с ошибками **2 балла** – ответил на 1-2 вопроса с ошибками
2.	Решение задач	Качество решения задач: правильность решения задачи, оформление задачи.	**5 баллов** – задача решена правильно, правильно оформлена. **4 балла** – задача решена правильно, но есть ошибки в оформлении **3 балла** - ошибки в расчетах и оформлении **2 балла** - задача решена неправильно
3.	Тесты: письменные и/или компьютерные	Правильность ответа	**5 баллов** - ≥17 **4 балла** – ≥14 **3 балла** - ≥10 **2 балла** - < 10

4.3. Оценочные средства для промежуточной аттестации

4.3.1. Формируемые компетенции

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
УК ОС-2	Способность разработать проект на основе оценки ресурсов и ограничений	УК ОС-2.3	Применять статистические методы при разработке проекта
ОПК-5	Способность анализировать результаты исследований в контексте целей и задач своей организации	ОПК-5.3.	Способность применять статистические методы обработки информации

4.3.2.Типовые оценочные средства промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация студентов проводится в форме экзамена (для очной формы обучения), в форме контрольной работы и экзамена (для заочной формы обучения).

Задание для контрольной работы

Задача 1. Пусть имеются следующие данные о тарифных разрядах 20 научных сотрудников какого-либо небольшого института. а) Построить вариационный ряд, рассчитать относительные и накопленные частоты, построить полигон частот и кумуляту. б) Определить моду и медиану графически. в) Определить среднее арифметическое и построить доверительный интервал методом экспертных оценок.

1	2	2	4	3	3	1	1	4	2
1	3	2	1	1	2	2	5	6	7

Задача 2. Имеется следующее распределение 60 рабочих по тарифному разряду:

Тарифный разряд, x_i	2	3	4	5	6
Число рабочих, f_i	8	16	17	12	7

Определить:

1) среднее арифметическое, гармоническое, квадратическое;

2) Моду и медиану.

Задача 3. Имеются данные о ценах и количестве проданных товаров:

Вид товара	Цена за единицу, руб.		Реализовано, тыс. ед.	
	Базисный период	Отчетный период	Базисный период	Отчетный период
Мясо	80	110	600	500
Молоко	15	25	800	900
Яблоки	30	45	700	1000

Определить:

1) Индивидуальные индексы цены и объема продаж;

2) Общие индексы;
3) Средние индексы;
4) Индексы переменного, фиксированного состава и структурных сдвигов.

Сделать выводы.

Критерии оценки контрольной работы

Оценка «**зачтено**» выставляется, если как минимум структура контрольной работы соответствует заданию, больше половины разделов проработаны в целом правильно, но с допущением ошибок.

Оценка «**не зачтено**» выставляется, если структура контрольной работы не соответствует заданию, разделы проработаны с грубыми ошибками.

Экзамен проходит в форме тестирования

Инструкция к тесту

Тест выдается на бумажном носителе. После завершения тестирования каждый обучаемый получает персональный результат.

В тесте 20 вопросов с вариантами ответа, необходимо выбрать один правильный ответ. Время тестирования 20 минут. Тестовые вопросы являются типовыми: с выбором одного варианта ответа из предложенных.

Типовые тестовые задания

1. Признаки единиц статистической совокупности могут быть…

а) безразмерные;
б) качественные, и количественные;
в) только количественные;
г) только качественные.

2. Порядковым признаком является:

а) форма собственности предприятия;
б) прибыль предприятия;
в) балл успеваемости студента;
г) состояние в браке.

3. Какими группировочными признаками являются: прибыль в стоимостном выражении, затраты в стоимостном выражении, стоимость оборотных средств:

а) дискретными,
б) непрерывными,
в) альтернативными;
г) сложными.

4. При изображении на графике явления или процессы ритмически повторяющегося во времени в течение одного года применяются диаграммы:

а) линейные;
б) радиальные;
в) спиральные
г) круговые.

5. Распределение семей города по числу детей в семье характеризуется следующими данными:

Число детей в семье	Число семей	Удельный вес семей, в % к итогу
0	1250	22,3
1	3275	58,5
2	1720	12,9
3	220	3,9
4	105	1,2
5	30	0,5

Итого	5600	100,0

Определите вид ряда распределения:
а) дискретный вариационный,
б) интервальный вариационный,
в) атрибутивный.

Система оценки: После завершения тестирования каждый обучаемый получает персональный результат.

Баллы	Оценка
<10	неудовлетворительно
≥10	удовлетворительно
≥14	хорошо
≥17	отлично

4.4 Оценивание студентов при проведении промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация по дисциплине проводится в соответствии с Учебным планом в форме экзамена.

Оценка знаний студента на экзамене носит комплексный характер, является балльной и определяется его:

- ответом на экзамене (решением теста);
- учебными достижениями в семестровый период (по очной форме обучения - количеством баллов, полученных по балльно-рейтинговой системе).

Знания и компетенции студента на экзамене оцениваются оценками: «*отлично*» – 5, «*хорошо*» – 4 , «*удовлетворительно*» – *3*, «*неудовлетворительно*» – 2.

Оценка студентам очной формы обучения выставляется в соответствии с балльно-рейтинговой системой. Основой для определения оценки служит уровень усвоения студентами материала, предусмотренного рабочей программой дисциплины.

Критерии оценки студента на экзамене

Баллы (рейтинговой оценки), %	**Оценка**	**Требования к знаниям**
100-76	*5, «отлично»*	Оценка **«отлично»** выставляется студенту, если он • перечисляет и объясняет экономико-статистические методы обработки учетно-экономической информации а; • понимает и объясняет основы построения, расчета и анализа современной системы показателей, характеризующих деятельность хозяйствующих субъектов на микро- и макроуровне; • понимает и объясняет методологию статистической отчетности организации • умеет применять современные методы сбора, обработки и анализа экономических и социальных данных; • умеет составлять статистическую отчетность организации, • рассчитывает на основе типовых методик и дей-

		ствующей нормативно-правовой базы экономические и социально-экономические показатели. – Учебные достижения в семестровый период и результатами рубежного контроля демонстрируют высокую степень овладения программным материалом (для очной формы обучения)
66-75	*4, «хорошо»*	Оценка **«хорошо»** выставляется студенту, если он • перечисляет экономико-статистические методы обработки учетно-экономической информации; • понимает основы построения, расчета и анализа современной системы показателей, характеризующих деятельность хозяйствующих субъектов на микро- и макроуровне; • понимает методологию статистической отчетности организации; • умеет применять современные методы сбора, обработки и анализа экономических и социальных данных, но допускает незначительные неточности • умеет составлять статистическую отчетность организации, но допускает незначительные неточности • рассчитывает на основе типовых методик и действующей нормативно-правовой базы экономические и социально-экономические показатели, но допускает незначительные неточности – Учебные достижения в семестровый период и результатами рубежного контроля демонстрируют хорошую степень овладения программным материалом (для очной формы обучения)
50-65	*3, «удовлетворительно»*	Оценка **«удовлетворительно»** ставится студенту, • испытывает трудности с перечислением экономико-статистических методов обработки учетно-экономической информации; • затрудняется объяснить основы построения, расчета и анализа современной системы показателей, характеризующих деятельность хозяйствующих субъектов на микро- и макроуровне; • испытывает трудности в объяснении методологиии статистической отчетности организации • с ошибками применяет современные методы сбора, обработки и анализа экономических и социальных данных; • с ошибками составляет статистическую отчетность организации; • с ошибками рассчитывает на основе типовых методик и действующей нормативно-правовой базы экономические и социально-экономические показатели - Учебные достижения в семестровый период и результатами рубежного контроля демонстрируют достаточную (удовлетворительную) степень овладения программным материалом (для очной формы обучения)

Менее 50	*2, «неудовлетворительно»*	Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, если он • допускает существенные ошибки в программном материале, • не обладает способностью логически верно, аргументировано и ясно строить устную речь по вопросам программного материала - Учебные достижения в семестровый период и результатами рубежного контроля демонстрировали низкую степень овладения программным материалом по (для очного отделения).

5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

При подготовке к занятиям на каждый теоретических вопрос темы целесообразно составить план-конспект ответа с фиксацией в нем важнейших положений анализируемых материалов, что будет способствовать более глубокому, полному освоению компетенций.

Раздел 1. Понятие о статистике. Статистическое наблюдение, сводка и группировка данных.

Вопросы для самостоятельной подготовки:

1. Генеральная и выборочная совокупности. Основные понятия.
2. Проверка достоверности статистических данных, ее значение и организация.
3. Статистическая сводка, ее содержание и задачи.
4. Задачи метода группировок и его значение в статистическом исследовании.
5. Виды группировок, их применение в статистике.
6. Группировочные признаки. Определение числа групп.
7. Ряды распределения, их виды. Основные характеристики рядов распределения.
8. Статистические таблицы, их виды. Принципы построения и правила оформления, их анализ.

Литература.

1. Статистика: Учебник для вузов/ Под ред. И.И.Елисеевой; Санкт-Петерб. гос. ун-т экономики и финансов. - М.: Юрайт, 2018. - 565 с. Раздел 1-3.
2. Лосева О.В. Общая теория статистики для бакалавров экономики и менеджмента [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Лосева О.В., Буданов К.М.— Электрон. текстовые данные.— Саратов: Вузовское образование, 2016.— 94 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/19527.html. — ЭБС «IPRbooks». Раздел 3-4

Раздел 2. Ряды динамики и экономические индексы.

1. Виды рядов динамики и их особенности.
2. Аналитические показатели анализа ряда динамики.
3. Средние показатели ряда динамики.
4. Приведение рядов динамики к единому основанию.
5. Интерполяция и экстраполяция рядов динамики.
6. Понятие об индексах в статистике. Классификация индексов.
7. Индивидуальные и общие индексы. Агрегатный индекс.
8. Средний арифметический и средний гармонический индексы.

Литература.

1. Балдин К.В. Общая теория статистики [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Балдин К.В., Рукосуев А.В.— Электрон. текстовые данные.— М.: Дашков и К, 2015.— 312 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/5262.html. — ЭБС «IPRbooks» Раздел 5

2. Лосева О.В. Общая теория статистики для бакалавров экономики и менеджмента [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Лосева О.В., Буданов К.М.— Электрон. текстовые данные.— Саратов: Вузовское образование, 2015.— 94 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/19527.html. — ЭБС «IPRbooks» Раздел 7

Раздел 3. Показатели вариации и статистический анализ связей.

1. Виды и формы связей.
2. Основные статистические методы изучения взаимосвязей: метод параллельных рядов.
3. Основные статистические методы изучения взаимосвязей: аналитические группировки.
4. Основные статистические методы изучения взаимосвязей: графический метод.
5. Основные статистические методы изучения взаимосвязей: балансовый метод.
6. Корреляционно-регрессивный метод анализа.
7. Показатели тесноты корреляционной связи: линейный коэффициент корреляции, индекс корреляции, эмпирическое и теоретическое корреляционное отношение.
8. Показатели тесноты связи альтернативных признаков.

Литература.

1. Статистика: Учебник для вузов/ Под ред. И.И.Елисеевой; Санкт-Петерб. гос. ун-т экономики и финансов. - М.: Юрайт, 2018. - 565 с. Раздел 7
2. Лосева О.В. Общая теория статистики для бакалавров экономики и менеджмента [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Лосева О.В., Буданов К.М.— Электрон. текстовые данные.— Саратов: Вузовское образование, 2015.— 94 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/19527.html. — ЭБС «IPRbooks» Раздел 9

Раздел 4. Социально-экономическая статистика.

1. Население как объект статистического изучения.
2. Показатели численности и состава населения, методы их расчета.
3. Динамика численности населения и методы расчета средней численности населения.
4. Показатели статистики естественного движения населения. Показатели средней продолжительности предстоящей жизни.
5. Статистика занятости и безработицы. Статистика спроса и предложения рабочей силы.
6. Показатели движения рабочей силы и рабочих мест. Статистика использования рабочего времени. Баланс трудовых ресурсов и основные направления его анализа.
7. Источники информации о рынке труда. Статистика оплаты труда. Статистика производительности труда.
8. Понятие уровня жизни населения. Система показателей статистики уровня жизни населения.
9. Статистика доходов населения, их состав. Номинальные, располагаемые и реальные доходы, их динамика.
10. Показатели социальных трансфертов. Методы изучения дифференциации доходов населения. Коэффициенты дифференциации доходов. Коэффициент концентрации доходов Джини.
11. Показатели статистики бедности. Статистика расходов населения.

Литература.

1. Малых, Н. И. Статистика в 2 т. Том 2 социально-экономическая статистика: учебник и практикум для академического бакалавриата / Н. И. Малых. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 473 с. — (Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-03185-0. Режим доступа: https://www.biblio-online.ru/book/657B9186-D3EC-4242-9468-5C8BD873E248 — ЭБС «Юрайт», по паролю. Раздел 1-3
2. Социально-экономическая статистика : учебник для академического бакалавриата / М. Р. Ефимова, А. С. Аброскин, С. Г. Бычкова, М. А. Михайлов ; под ред. М. Р.

Ефимовой. — 2-е изд., перераб. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 591 с. — (Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-9916-3771-8. Режим доступа: https://www.biblio-online.ru/book/5E627070-0EA2-469C-9796-0CC5A34F9B3D — ЭБС «Юрайт», по паролю. Раздел 4-5.

6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", включая перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю)

6.1. Основная литература.

1. Балдин К.В. Общая теория статистики [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Балдин К.В., Рукосуев А.В.— Электрон. текстовые данные.— М.: Дашков и К, 2015.— 312 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/5262.html. — ЭБС «IPRbooks»
2. Статистика: Учебник для вузов/ Под ред. И.И.Елисеевой; Санкт-Петерб. гос. ун-т экономики и финансов. - М.: Юрайт, 2018. - 565 с.
3. Малых, Н. И. Статистика в 2 т. Том 2 социально-экономическая статистика: учебник и практикум для академического бакалавриата / Н. И. Малых. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 473 с. — (Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-03185-0. Режим доступа: https://www.biblio-online.ru/book/657B9186-D3EC-4242-9468-5C8BD873E248 — ЭБС «Юрайт», по паролю.

6.2. Дополнительная литература.

1. Лосева О.В. Общая теория статистики для бакалавров экономики и менеджмента [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Лосева О.В., Буданов К.М.— Электрон. текстовые данные.— Саратов: Вузовское образование, 2015.— 94 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/19527.html. — ЭБС «IPRbooks»
2. Васильева Э.К. Статистика [Электронный ресурс]: учебник для студентов вузов, обучающихся по специальностям экономики и управления (080100)/ Васильева Э.К., Лялин В.С.— Электрон. текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2016.— 398 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/8581.html. — ЭБС «IPRbooks»
3. Социально-экономическая статистика : учебник для академического бакалавриата / М. Р. Ефимова, А. С. Аброскин, С. Г. Бычкова, М. А. Михайлов ; под ред. М. Р. Ефимовой. — 2-е изд., перераб. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 591 с. — (Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-9916-3771-8. Режим доступа: https://www.biblio-online.ru/book/5E627070-0EA2-469C-9796-0CC5A34F9B3D — ЭБС «Юрайт», по паролю.

6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы.

http://www.iprbookshop.ru/ - Электронная библиотечная система «IPRBooks»
https://www.biblio-online.ru/ - Электронная библиотечная система «Юрайт»
www.e.lanbook.com - Электронная библиотечная система «Лань»
http://edu.garant.ru – Официальный сайт Гарант
http://www.consultant.ru/ – Официальный сайт КонсультантПлюс

6.4. Иные источники.

Справочно-правовая система «Консультант Плюс» - http://www.consultant.ru/
Справочная правовая система «Гарант» - http://www.aero.garant.ru

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

- 5 лингафонных кабинетов с установленным программным обеспечением (программа «Нибелунг»), оснащенные наушниками (на каждом рабочем столе)
- компьютеры с доступом в Интернет;
- мультимедийное оборудование;

- интерактивная доска (при наличии);
- классная доска, указка.

Программное обеспечение	Версия	Существует лицензий (и тип), количество
Windows 7 Pro	7	105
Офисный пакет		
Microsoft Office 2010 standard	2010	150
Microsoft Office 2016 standard	2016	120
Антивирусная защита		
-Kaspersky Endpoint Security длябизнеса- Стандартный Russian Edition	10.2.5.3201	450
Дополнительные программы и утилиты		
WinRar	5	250
Radmin	3	250
ABBY FineReader 9.0 Corporate Edition	9	15
Другое ПО, используемое в деятельности филиала		
1С Библиотека	2.1.2.1	1
Гарант	8.00.2.025	50
Консультант	4016.00.12	50

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

Челябинский филиал

Кафедра политологии, истории и философии

УТВЕРЖДЕНА
решением кафедры
политологии, истории и философии
Протокол от 26 августа 2019 г. № 1

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.Б.12 Общая психология
индекс, наименование дисциплины, в соответствии с учебным планом

38.03.03 Управление персоналом
код, наименование направления подготовки

Управление персоналом организации
профиль

бакалавр
квалификация

очная, заочная
формы обучения

Челябинск 2019

Автор(ы)–составитель(и):

к.психол.н., доцент	кафедра ПИФ	Мошкина Л.Д.
(ученая степень и(или) ученое звание, должность)	*(наименование кафедры)*	*(Ф.И.О.)*

заведующий кафедрой ПИФ	к.ф.н., доцент	Захарова Т.Н.
(наименование кафедры)	*(ученая степень и(или) ученое звание)*	*(Ф.И.О.)*

.

СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения программы 4
2. Объем и место дисциплины (модуля) в структуре ОП ВО 5
3. Содержание и структура дисциплины (модуля) 5
4. Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине (модулю) 9
5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля) 20
6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", включая перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю) 21
7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы 23

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения программы.

1.1. Дисциплина Б1.Б.12 «Общая психология» обеспечивает овладение следующими компетенциями:

1.1. Дисциплина обеспечивает овладение следующими компетенциями с учетом этапа

Очная и заочная форма обучения

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
УК ОС-3	способность вести себя в соответствии с требованиями ролевой позиции в командной работе	УК ОС-3.1.	Способность понимать ролевые позиции в командной работе
УК ОС-6	способность выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	УК ОС-6.1.	Понимать психологические механизмы функционирования и развития личности в различных видах деятельности

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

ОТФ/ТФ	Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения
	УК ОС-3.1.	на уровне **знаний:** • характеризует содержание ролевой позиции в командной работе; • перечисляет особенности групповой психологии, межличностных отношений;
		на уровне **умений:** • демонстрирует способы поведения в соответствии с требованиями ролевой позиции в командной работе;
	УК ОС-6.1.	на уровне **знаний:** • называет основные психологические механизмы функционирования и развития личности в различных видах деятельности; • перечисляет психологические методы познания и самопознания, саморазвития, коррекции и саморегуляции на уровне **умений:** • дает психологическую характеристику личности (ее темперамента, способностей), интерпретацию собственного психического состояния; • осуществляет самооценку уровня развития своих управленческих способностей

2. Объем и место дисциплины (модуля) в структуре ОП ВО

общая трудоемкость дисциплины (модуля) в зачетных единицах: 3 з.е.

- *количество **академических** часов, выделенных на контактную работу с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся:*

✓ очная форма обучения – 108 часов, в том числе:

– лекционные занятия – 20 час,

– практические занятия – 28 час.

Самостоятельная работа студентов, включая контроль – 60 часов.

✓ заочная форма обучения - 108 часов, в том числе:

– лекционные занятия – 6 часов;

– практические занятия – 6 часов.

Самостоятельная работа студентов, включая контроль – 96 часов.

- *количество **астрономических** часов, выделенных на контактную работу с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся:*

✓ очная форма обучения – 81 час, в том числе:

– лекционные занятия – 16 час,

– практические занятия – 16 час.

Самостоятельная работа студентов, включая контроль – 49 часов.

✓ заочная форма обучения - 81 час, в том числе:

– лекционные занятия – 4 часов;

– практические занятия – 6 часов.

Самостоятельная работа студентов, включая – 71 часов.

– дисциплина реализуется после изучения таких базовых для ее понимания дисциплин

дисциплина реализуется после изучения общеобразовательных дисциплин основного общего образования, освоение дисциплины опирается на минимально необходимый объем теоретических знаний в области естествознания.

– форма(ы) промежуточной аттестации в соответствии с учебным планом – зачёт.

3. Содержание и структура дисциплины

В академических часах

№ п/п	Наименование тем (разделов),	Объем дисциплины (модуля), час.						Форма текущего контроля успеваемости**, промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л	ЛР	ПЗ	КСР		
Очная форма обучения								
Тема 1	Предмет и задачи психологии	8	2		2		4	О, РЗ
Тема 2	Познавательные процессы Ощущение. Восприятие	8	2		2		4	О, РЗ
Тема 3	Внимание. Мнемические процессы	10	2		4		4	О, РЗ
Тема 4	Мышление и интеллект	10	2		4		4	О, РЗ
Тема 5	Психология личности. Индивид, личность,	12	4		4		4	О, РЗ

№ п/п	Наименование тем (разделов),	Объем дисциплины (модуля), час.						Форма текущего контроля успеваемости**, промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л	ЛР	ПЗ	КСР		
Очная форма обучения								
	индивидуальность							
Тема 6	Психология малых групп	12	2		4		6	О, РЗ
Тема 7	Психология межличностных отношений	14	2		4	2	6	О, РЗ
Тема 8	Конфликты и пути их разрешения	14	4		4		6	О, РЗ
Промежуточная аттестация		зачет						
Всего:		**108**	**20**		**28**	**2**	**38**	
Заочная форма обучения								
Тема 1	Предмет и задачи психологии	12					12	О, РЗ
Тема 2	Познавательные процессы Ощущение. Восприятие	14	2				12	О, РЗ
Тема 3	Внимание. Мнемические процессы	14	2				12	О, РЗ
Тема 4	Мышление и интеллект	14	2				12	О, РЗ
Тема 5	Психология личности. Индивид, личность, индивидуальность	14			2		12	О, РЗ
Тема 6	Психология малых групп	14			2		12	О, РЗ
Тема 7	Психология межличностных отношений	14				2	12	О, РЗ
Тема 8	Конфликты и пути их разрешения	12			2		10	О, РЗ
Промежуточная аттестация		зачет						
Всего:		**108**	**6**		**6**	**2**	**94**	

В астрономических часах

№ п/п	Наименование тем (разделов),	Объем дисциплины (модуля), час.						Форма текущего контроля успеваемости**, промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л	ЛР	ПЗ	КСР		
Очная форма обучения								
Тема 1	Предмет и задачи	10	2		2		6	О, РЗ

№ п/п	Наименование тем (разделов),	Объем дисциплины (модуля), час.						Форма текущего контроля успеваемости**, промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л	ЛР	ПЗ	КСР		
Очная форма обучения								
	психологии							
Тема 2	Познавательные процессы Ощущение. Восприятие	10	2		2		6	О, РЗ
Тема 3	Внимание. Мнемические процессы	10	2		2		6	О, РЗ
Тема 4	Мышление и интеллект	10	2		2		6	О, РЗ
Тема 5	Психология личности. Индивид, личность, индивидуальность	10	2		2		6	О, РЗ
Тема 6	Психология малых групп	10	2		2		6	О, РЗ
Тема 7	Психология межличностных отношений	10	2		2		6	О, РЗ
Тема 8	Конфликты и пути их разрешения	11	2		2		7	О, РЗ
Промежуточная аттестация								зачет
Всего:		**81**	**16**		**16**		**49**	
Заочная форма обучения								
Тема 1	Предмет и задачи психологии	9					9	О, РЗ
Тема 2	Познавательные процессы Ощущение. Восприятие	9					9	О, РЗ
Тема 3	Внимание. Мнемические процессы	10	2				8	О, РЗ
Тема 4	Мышление и интеллект	10	2				8	О, РЗ
Тема 5	Психология личности. Индивид, личность, индивидуальность	10			2		8	О, РЗ
Тема 6	Психология малых групп	10			2		8	О, РЗ
Тема 7	Психология межличностных отношений	10					10	О, РЗ
Тема 8	Конфликты и пути	10			2		8	О, РЗ

№ п/п	Наименование тем (разделов),	Объем дисциплины (модуля), час.						Форма текущего контроля успеваемости**, промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л	ЛР	ПЗ	КСР		
Очная форма обучения								
	их разрешения							
Промежуточная аттестация		3						зачет
Всего:		**81**	**4**		**6**		**68**	

Примечание:

*** – формы текущего контроля успеваемости: опрос (О), тестирование (Т), решение задач (РЗ)*

Содержание дисциплины (модуля)

Тема 1. Предмет и задачи психологии

Предмет и объект психологии. Психология как наука о законах психики. Психика и ее проявления. Деление психических явлений на процессы, свойства и состояния личности. Современные приемы и методы психологического исследования: структура, содержание, сферы применения. Психологические исследования и вопросы этики. Организационные методы: сравнительный, лонгитюдный, комплексный. Эмпирические методы: обсервационные, экспериментальные, психодиагностические.

Основные этапы развития психологии и ведущие современные направления. Психология изучения бессознательных процессов. Поведенческая психология. Когнитивный подход в психологии. Гуманистические теории личности. Психология индивидуальных различий. Трансперсональная психология.

Современная психология, ее задачи и место в системе наук. Структура современной психологической науки.

Тема 2. Познавательные процессы Ощущение. Восприятие

Ощущения и восприятие как психические процессы. Понятие об ощущении. Виды ощущений. Основные принципы классификации ощущений. Физиологические механизмы ощущений. Методы исследования ощущений. Основные закономерности ощущений. Пороги чувствительности: абсолютный, нижний, верхний порог. Изменение чувствительности в процессе деятельности: адаптация, сенсибилизация. Взаимодействие ощущений: синестезия и сенсибилизация. Компенсаторные возможности в области ощущений. Роль ощущений в жизни и деятельности человека.

Понятие о восприятии. Отличия восприятия от ощущения, их взаимосвязь. Проблемы объективности и адекватности восприятия. Основные свойства восприятия: осмысленность, предметность, целостность, структурность, константность, апперцепция. Восприятие в структуре деятельности. Виды восприятия. Восприятие цвета и пространства. Восприятие движения. Восприятие времени. Способы исследования восприятия.

Тема 3. Внимание. Мнемические процессы

Особенности внимания как психического процесса и состояния человека. Определение внимания. Физиологические основы внимания. Внимание и ориентировочный рефлекс. Функции внимания: активизация, обеспечение избирательности познавательных процессов. Роль внимания в восприятии, памяти, мышлении, осуществлении различных видов деятельности и общения человека. Виды внимания. Свойства внимания: избирательность, устойчивость, распределение, объем, переключение. Методы изучения внимания. Значение внимания в жизни человека, в осуществлении различных видов его деятельности.

Память как психический процесс. Физиологические основы памяти. Теории и законы памяти. Виды памяти: механическая, логическая, образная, словесно-логическая, двигательная, эмоциональная. Произвольная и непроизвольная память. Кратковременная, долговременная и оперативная память. Процессы памяти: запоминание, сохранение, воспроизведение, узнавание, забывание. Экспериментальные методы исследования памяти. Индивидуальные различия памяти. Развитие памяти. Мнемотехника и нарушения памяти.

Тема 4. Мышление и интеллект

Мышление и познание. Мышление и предметно-практическая деятельность. Виды, операции и процессы мышления. Индивидуальные особенности мышления: самостоятельность, широта, глубина, гибкость, быстрота, критичность. Творческое мышление, его определение и признаки. Интеллектуальная инициатива как показатель творческого мышления. Мышление и интуиция. Мышление и речь. Роль скрытых речевых реакций в процессе мышления. Мышление как деятельность. Методы исследования мышления.

Понятие о воображении. Сходство и различия воображения и мышления. Законы структурирования образа. Виды воображения: непроизвольное и произвольное, воссоздающее и творческое. Воображение и фантазия. Мечта как особый вид воображения. Воображение и творчество.

Речь, ее функции и значение в жизни и деятельности человека. Речь как специфический вид деятельности. Физиологические механизмы речи. Внешняя и внутренняя речь. Виды речевой деятельности: диалогическая, монологическая, письменная, чтение. Стиль речи и речевые особенности личности.

Тема 5. Психология личности. Индивид, личность, индивидуальность

Понятие о личности в психологии. Человек, индивид, личность, индивидуальность. Структура личности.

Социальная сущность человека. Социализация личности. Роль общества и социальной среды в развитии высших психических функций человека, его личности. Современные психологические теории личности: психодинамические, социодинамические, интеракционистские. Духовные кризисы личности. Методы исследования личности.

Понятие о темпераменте. Биологическая обусловленность темперамента, его врожденность. Типы темперамента. Обусловленность темперамента типом нервной системы. Сила, уравновешенность, подвижность, динамичность, лабильность нервных процессов. Соотношение темперамента и продуктивности психической деятельности. Темперамент и индивидуальный стиль деятельности. Методы исследования темперамента.

Общее представление о характере. Характер и его структура. Взаимодействие генетически обусловленных и приобретенных особенностей личности. Темперамент и характер в структуре личности. Проявления характера в деятельности и общении. Типология характеров. Классификация характеров. Акцентуации характера. Развитие характера. Методы исследования характера.

Общее представление о способностях. Факторы проявления способностей. Теории наследственных и приобретенных способностей. Биологическая природа индивидуальных различий. Задатки как предпосылки формирования способностей. Социокультурная среда и способности. Общие способности. Специальные способности. Проблема измерения способностей. Этические проблемы при диагностики интеллекта и способностей. Способности, талант, гениальность. Развитие способностей.

Тема 6. Психология малых групп

Понятие группы. Классификация групп. Функциональная организация малых групп. Этапы развития группы. Взаимодействие в группе. Социально-психологические процессы в малой группе. Личность и группа: проблема руководства и лидерства. Социальная группа и общность. Признаки социальной группы. Классификации социальных групп: большие и малые, формальные и неформальные, референтные и группы членства. Основные психологические характеристики группы. Межгрупповое взаимодействие. Групповая

поляризация. Огруппление мышления. Информационное социальное влияние. Нормативное социальное влияние. Конформность. Влияние меньшинства.

Тема 7. Психология межличностных отношений

Понятие о взаимодействии. Виды взаимодействия. Теории межличностного взаимодействия. Межличностные отношения. Социально-психологическое влияние.

Психологические особенности дружеских взаимоотношений. Понятие о любви. Типы и причины возникновения неприязненных отношений между людьми. Психологическая феноменология одиночества.

Тема 8. Конфликты и пути их разрешения

Сущность конфликта и его структура. Определение основных структурных элементов конфликта. Классификация конфликтов. Причины конфликтов. Динамика конфликта. Этапы развития конфликта. Стратегии и процедуры разрешения конфликта. Способы разрешения конфликта. Психологическое содержание переговорного процесса и достижения компромисса.

4.Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине (модулю)

4.1. Формы и методы текущего контроля успеваемости обучающихся и промежуточной аттестации.

4.1.1. В ходе реализации дисциплины Б1.Б.12 «Общая психология» используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

- при проведении занятий лекционного и семинарского типа: опрос, решение задач
- при контроле результатов самостоятельной работы студентов: тестирование

Типовые оценочные материалы по теме 1. Предмет и задачи психологии

Вопросы для опроса:

1. Дайте определение психологии как науки
2. Назовите основные методологические принципы психологии
3. Охарактеризуйте основные формы проявления психики
4. Какова история развития психологического знания и основные направления в психологии.
5. Перечислите основные методы психологической науки.

Типовые задачи:

Прокомментируйте следующие суждения о психологии. Выберите наиболее правильные и полные.

1. Психология – наука, занимающаяся изучением переживаний и психических состояний, которые устанавливаются внечувственным путем, интроспективно.
2. Психология изучает процессы активного отражения человеком и животными объективной реальности в форме ощущений, восприятий, понятий, чувств и других явлений психики.
3. Психология – наука о закономерностях, механизмах и фактах психической жизни человека и животных.
4. Психология – отрасль биологической науки, занимающаяся функционированием нервных процессов мозга.
5. Психология – наука о феноменальных (бестелесных) сущностях, которые образуют содержание отдельного «Я» (т.е. сознание индивида).

Типовые оценочные материалы по теме 2. Познавательные процессы Ощущение. Восприятие

Вопросы для опроса:

1. Охарактеризуйте ощущения как первичную форму отражения действительности.
2. Каковы общие свойства ощущений.
3. Назовите основные качества восприятия.
4. Что такое восприятие движения, пространства, времени.
5. В чём проявляется нарушение восприятия.

Типовые задачи:

Определите, какие свойства восприятия (целостность, константность, категориальность, апперцепция, предметность, структурность) проявляются в следующих ситуациях:

а) Ночью на звездном небе люди видят не отдельные звезды, а созвездия.

б) Незнакомая женщина, находящаяся среди мужчин, внешне не резко отличных друг от друга, будет воспринята ярче, чем когда она находится в группе женщин.

в) Слепому с детства человеку, которому в результате операции было возвращено зрение, казалось, что видимые из окна предметы являются маленькими, а не удаленными.

г) Когда человеку показывают рисунок с неопределенными фигурами, которым дается название, он видит в них сходство с данными объектами.

д) Музыкант, слушая концерт в исполнении оркестра, не выделяет звучание отдельных инструментов.

е) В сумерках мы видим цвета нашей одежды такими же, как и при дневном освещении.

ж) Темный предмет кажется меньше светлого, если оба имеют одинаковую величину.

з) Когда мы хотим разглядеть человека, мы осматриваем его с головы до ног.

и) Заяц достаточно успешно отличает волков от других животных независимо от их роста или масти. Какое свойство может быть присуще восприятию зайца?

к) Шагая по аллее, студент взглянул на часы. Через минуту к нему подбежал ребенок и спросил, который час. Студенту опять пришлось взглянуть на часы.

л) Учитель выделяет красным цветом ошибки в письменных работах школьников.

м) Пятилетняя девочка понимает тексты, напечатанные на компьютере. Однако она не может понять записку, написанную от руки.

Типовые оценочные материалы по теме 3. Внимание. Мнемические процессы

Вопросы для опроса:

1. Каковы признаки и свойства внимания?
2. От чего зависит реакция внимания?
3. Чем определяется отбор информации, поступающей в мозг из окружающей среды?
4. Каковы пути привлечения, поддержания внимания?
5. Назовите пути и способы развития внимания и наблюдательности
6. Охарактеризуйте процессы памяти.
7. Назовите виды памяти
8. Каковы основные закономерности запоминания?
9. Что такое мнемотехнические приемы?
10. Каковы способы развития памяти

Типовые задачи:

Определите, какие способы привлечения внимания (повторение, новизна, изменение интенсивности, контрастные цвета, формы или размеры, искусственное подогревание общественного интереса) использованы в следующих случаях.

а) Женщина нарисовала на своей черной машине белую полосу.

б) Учитель повышает голос и кричит: «Тихо!».

в) У прилавка на рынке, где можно поторговаться, постоянно собирается много покупателей.

г) Мать постоянно твердит своему ребенку: «Не забудь убрать свою комнату».

д) Взрослый человек обливает каждого встречного из водяного пистолета.

е) Новый преподаватель входит в аудиторию и молча ждет, когда установится тишина.

Приведите примеры использования приемов запоминания и воспроизведения информации.

Напишите рекомендации о том, как можно использовать закономерности памяти в учебной и профессиональной деятельности.

Типовые оценочные материалы по теме 4. Мышление и интеллект

Вопросы для опроса:

1. Охарактеризуйте виды мышления
2. Каковы основные этапы решения мыслительной задачи?
3. Какие определения интеллекта вы знаете?
4. Что определяет развитие интеллекта?
5. Каковы методы измерения интеллекта?

Типовые задачи:

Приведите примеры ситуаций и учебных заданий, в которых актуализируются мыслительные операции (анализ, синтез, сравнение, классификация, обобщение, конкретизация).

Напишите рекомендации о том, как в учебной деятельности ориентироваться на особенности мышления детей различного возраста.

Типовые оценочные материалы по теме 5. Психология личности. Индивид, личность, индивидуальность

Вопросы для опроса:

1. Какова роль биологических и социальных компонентов в развитии человека и формировании его личности?

2. Каковы движущие силы психического развития человека и формирование его личности?

3. В чем разница понятий «личность» и «индивидуальность», каковы основные параметры индивидуальных различий личности?

4. Раскрой понятие структуры личности.
5. Чем обуславливается и как осуществляется формирование и развитие личности?
6. Назовите отличительные признаки темперамента.
7. Что такое типы темперамента?
8. Как взаимодействует темперамент, деятельность и общение?
9. Каковы пути приспособления темперамента к требованиям деятельности?
10. Каково соотношение темперамента и личности?
11. Какие качества личности следует отнести к свойствам темперамента?
12. Раскройте содержание понятия характера.
13. Покажите взаимодействие характера и темперамента.
14. Каковы условия и предпосылки формирования способностей?
15. Охарактеризуйте основные виды способностей человека.

Типовые задачи:

Напишите перечень личностных свойств и распределите их по группам в соответствии с психологической структурой личности: познавательная сфера, потребностно-мотивационная сфера, эмоциональная сфера, волевая сфера, способности, характер, самосознание.

Четыре молодых человека желают стать летчиками-испытателями. Тестирование показало, что Х. – холерик, С. – сангвиник, М. – меланхолик, Ф. – флегматик. Кстати, Х. – мастер спорта по дзюдо, Ф. – давно и весьма эффективно занимается бегом на длинные дистанции, М. – мастер спорта по прыжкам в воду, а С. – великолепный альпинист. Каково, скорее всего, будет заключение специальной комиссии?

Напишите рекомендации о том, как можно взаимодействовать с людьми различных типов темперамента.

Какие черты характера проявляются в следующих ситуациях:

1) Человек тщательно готовится к публичному выступлению
2) Старший брат не желает делиться сладостями с младшим.
3) Студент сильно волнуется перед экзаменами.
4) Сотрудник не любит, когда его публично хвалит начальство.
5) В компании друзей он всегда в центре внимания.
6) Насмешки друзей вызывают у мальчика слезы.
7) Юноша прикладывает максимум усилий, чтобы попасть на международные соревнования.
8) В опасных ситуациях человек паникует.
9) Не любит оставаться один.
10) Не может отказать, когда его просят о помощи.
11) Всегда поздравляет с праздниками всех родных и знакомых.
12) Даже незначительная критика вызывает у него негативную реакцию.

Типовые оценочные материалы по теме 6. Психология малых групп

Вопросы для опроса:

1. Дайте определение малой группе. Перечислите основные признаки малой группы. Какова численность малой группы?
2. Приведите примеры классификации малых групп.
3. В чем сущность групповой сплоченности? Основные критерии групповой сплоченности
4. Каковы структурные и динамические характеристики малой группы.
5. Модели развитие малой группы (А.В. Петровский, Л.И. Уманский).
6. Роль совместной деятельности в развитии группы. Феномен групповой сплоченности.
7. Методы изучения малых групп.

Типовые задачи:

Определите тип группы, в которой вы проводите больше всего времени.

Оцените свою референтную группу и свои взаимоотношения с ее членами.

Вы руководитель нового трудового коллектива. Опишите свои действия по его сплочению.

Типовые оценочные материалы по теме 7. Психология межличностных отношений

Вопросы для опроса:

1. Что такое межличностные и межгрупповые отношения?
2. Из чего складывается социально-психологический климат в коллективе.
3. Каковы условия формирования симпатий, антипатий, межличностной привлекательности?
4. В чем отличие дружбы от других видов отношений?

Типовые задачи:

- В вас в подразделении есть несколько подчиненных, которые совершают немотивированные действия. Вы видите их постоянно вместе, при этом вам кажется, что вы знаете, кто у них неформальный лидер. Вам нужно заставить их хорошо работать, а не устраивать «тусовки» прямо на рабочем месте. Вы не знаете, какой интерес их объединяет. Что вы предпримете для изменения ситуации и улучшения работы?

- Ориентируясь на психологические особенности партнера, напишите максимальное количество рекомендаций по оптимизации межличностного взаимодействия в каждой ситуации:

а) В коммунальной квартире проживает множество людей, среди которых пожилая женщина, отличающаяся такими чертами как раздражительность, сварливость, недовольство окружающими. Из-за ее вспыльчивости ежедневно возникают конфликты с соседями.

б) С начала семестра студент чувствует неприязнь со стороны преподавателя, который игнорирует его на семинарах, занижает оценки за ответы. Студент беспокоится о предстоящем экзамене.

в) Начинающий сотрудник формы считает, что начальник не доверяет ему серьезных дел, скептически относится к его предложениям, иногда позволяет себе грубые высказывания в его адрес.

Типовые оценочные материалы по теме 8. Конфликты и пути их разрешения

Вопросы для опроса:

1. Дайте определение конфликта.
2. Сформулируйте необходимые и достаточные условия возникновения конфликта.
3. Дайте определения основных структурных элементов конфликта: «стороны конфликта», «предмет конфликта», «образ конфликтной ситуации», «мотивы конфликта», «позиции конфликтующих сторон».
4. Приведите классификацию конфликтов.
5. Дайте определение причин конфликта.
6. Приведите классификацию причин конфликта.
7. Дайте определения понятий: «конфликтная ситуация» и «инцидент».
8. Перечислите типы конфликтных ситуаций.

Типовые задачи:

- Одна сотрудница высказывает другой претензии по поводу многочисленных и часто повторяющихся ошибок в работе. Вторая сотрудница принимает высказываемые претензии за оскорбление. Между ними возник конфликт. В чем причина конфликта? Определите конфликтную ситуацию.
- Подберите относительно каждой из данных конфликтных ситуаций наиболее оптимальные стратегии поведения (сотрудничество, компромисс, избегание, приспособление). Опишите конкретные действия всех возможных участников конфликта.

а) У жильцов с верхнего этажа в их отсутствие прорвало трубу с горячей водой, в результате чего были залиты две нижние квартиры, не так давно отремонтированные хозяевами. Встает вопрос, кто будет оплачивать новый ремонт?

б) Две фирмы занимают одно большое помещение и пользуются одним телефоном. В конце каждого месяца между их руководителями возникает спор по поводу оплаты за аренду и услуги связи.

в) Бездетные супруги, прожив довольно много лет вместе, решили развестись. Однако не могут решить, кому должны остаться однокомнатная квартира, машина, мебель и другие совместно приобретенные материальные ценности.

г) Директор частной фирмы обещал своим сотрудникам солидную премию к Новогодним праздникам. Но из-за срыва партнерами поставки крупной партии товара прибыль оказалась незначительной, что не позволило руководству выполнить свое обещание. Среди работников фирмы зреет недовольство.

Формы и методы текущего контроля успеваемости

№	Формы контроля	Критерии оценки	Показатели и шкала оценивания (кол-во баллов)
1	Опрос	Правильность ответов на вопросы	Полученные результаты полностью соответствуют поставленной цели. Обоснована практическая и

		(верное, четкое и достаточно глубокое изложение идей, понятий, фактов и т.д.), владение юридической терминологией; Полнота и одновременно лаконичность ответа; Понимание вопроса, научных и нормативных, судебных источников, сущности категорий	теоретическая значимость работы. Проведен детальный анализ теоретических и эмпирических источников, выводы автора самостоятельны и аргументированы – 5 Полученные результаты преимущественно соответствуют поставленной цели и задачам. Обоснована практическая и теоретическая актуальность работы. В процессе анализа литературы отобран и проанализирован широкий круг теоретических и эмпирических источников – 4 Полученные результаты в значительной степени соответствуют поставленной цели (цель работы достигнута в основном). Обоснована актуальность работы – 3 Полученные результаты не соответствуют поставленной цели (цель работы достигнута в основном). – 2
2	Решение задач	Качество решения задач: - ответ полный (из ответа виден ход рассуждений, видно, как обучающийся пришел к конечному выводу) со ссылкой на соответствующие источники; - правильность решения.	Изложил материал грамотным языком в определенной логической последовательности, точно используя терминологию и логическую символику; показал умение иллюстрировать теоретические положения конкретными примерами, применять их в новой ситуации при выполнении практического задания; -продемонстрировал усвоение ранее изученных сопутствующих вопросов, сформированность и устойчивость используемых при отработке умений и навыков – 5 Допущены один – два недочета при освещении основного содержания ответа, исправленные по замечанию преподавателя; допущены ошибка или более двух недочетов при освещении второстепенных вопросов или в выкладках, легко исправленные по замечанию – 4. Неполно или непоследовательно раскрыто содержание материала, но показано общее понимание вопроса и продемонстрированы умения, достаточные для дальнейшего усвоения программного материала; - имелись затруднения или допущены ошибки в определении понятий, использовании терминологии, исправленные после нескольких наводящих вопросов; Не справился с применением теории в новой ситуации при выполнении практического задания, но выполнил задания обязательного уровня сложности по данной теме; -при знании теоретического материала выявлена недостаточная сформированность основных умений и навыков – 3. не раскрыто основное содержание учебного

			материала; - обнаружено незнание или непонимание учеником большей или наиболее важной части учебного материала; -допущены ошибки в определении понятий, при использовании терминологии, в выкладках, которые не исправлены после нескольких наводящих вопросов – 2

4.3. Оценочные средства для промежуточной аттестации.

4.3.1. Формируемые компетенции

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
УК ОС-3	способность вести себя в соответствии с требованиями ролевой позиции в командной работе	УК ОС-3.1.	Способность понимать ролевые позиции в командной работе
УК ОС-6	способность выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	УК ОС-6.1.	Понимать психологические механизмы функционирования и развития личности в различных видах деятельности

4. 3.2.Типовые оценочные средства промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация студентов проводится в форме экзамена.
Экзамен проходит в форме тестирования

Инструкция к тесту

Тесты содержатся на бумажном носителе.

В тесте 20 вопросов с вариантами ответа, необходимо выбрать один правильный ответ. Время тестирования 30 минут.

Типовые тестовые задания

1. Анализ – это мыслительная операция, которая характеризуется
   а) выделением существенных свойств и отвлечением от несущественных
   б) расчленением сложного объекта на составляющие его части
   в) объединением частей или свойств в единое целое
   г) установлением сходства и различия между объектами

2. Какой прием создания образа воображения использован при конструировании аэросаней, троллейбуса, танка-амфибии
   а) акцентирование
   б) типизация
   в) гиперболизация
   г) все ответы верны

3. Выберите правильный ответ из предложенных. Ощущение – это – …
   а) форма целостного психического отражения предметов и явлений при непосредственном действии их на органы чувств.

б) психический процесс, заключающийся в создании новых образов, путем переработки материала, полученного в предшествующем опыте.

в) отражение отдельных свойств предметов и явлений непосредственно воздействующих на органы чувств.

г) психический процесс обобщенного, опосредованного отражения действительности, устанавливающего связи между объектами.

4. Какое определение характеризует основное свойство восприятия – обобщенность:

а) свойство, позволяющее получить целостный образ предмета во всем многообразии и соотношении его свойств и сторон.

б) свойство, выражающееся в отнесенности наглядного образа восприятия к определенным предметам внешнего мира.

в) свойство, обеспечивающее осознание того, что воспринимается; истолкование образов, возникающих в результате восприятия, в соответствии со знаниями субъекта, его прошлым опытом.

г) свойство, обеспечивающее отражение единичных объектов как особого проявления общего, представляющего определенный класс объектов, однородных с данным по какому-либо признаку.

5. Определите вид группы: референтная группа –

а) общность людей, взаимоотношения между которыми еще не установлены, их сообщества образованы по случайному принципу;

б) социальная общность, с которой индивид соотносит себя как с эталоном и на нормы, мнения, ценности и оценки которой ориентируется в своем поведении;

в) образуется для достижения общих целей, соединения усилий, требующихся для достижения какого-то результата;

г) создаваемыми специально для выполнения заданий в сугубо экспериментальных условиях, при этом члены таких групп также могут не знать друг друга.

6. Какой это уровень совместимости? Совместимость темперамента, характера.

а) совместимость врождённых качеств;
б) ценностно-ориентационное единство;
в) согласованность функционально-ролевых ожиданий;
г) совместимость индивидуально-психологических характеристик.

7. Устойчивость внимания определяется:

а) намеренный перенос внимания с одного объекта на другой
б) длительность сосредоточения внимания на объекте
в) возможность удерживать в сфере внимания одновременно несколько объектов
г) количество объектов, которые могут быть охвачены вниманием одновременно

8. Успешность памяти зависит от

а) от степени завершенности действий
б) от интересов и склонностей личности
в) от волевого усилия
г) все ответы верны

9. Творческое воображение

а) предполагает создание образов, не имеющих аналогов
б) не связано с волей
в) наблюдается при ослаблении деятельности сознания
г) опирается на знания и опыт

10. Выберите правильный ответ из предложенных. Восприятие – это

а) психический процесс, заключающийся в создании новых образов, путем переработки материала, полученного в предшествующем опыте.

б) форма целостного психического отражения предметов и явлений, при непосредственном действии их на органы чувств.

в) отражение отдельных свойств предметов и явлений непосредственно воздействующих на органы чувств.

г) психический процесс обобщенного, опосредованного отражения действительности, устанавливающего связи между объектами.

11. Какое определение характеризует основное свойство восприятия – константность:

а) свойство, характеризующее относительное постоянство формы, величины и цвета предметов при изменяющихся условиях их восприятия

б) свойство, обеспечивающее отражение единичных объектов как особого проявления общего, представляющего определенный класс объектов, однородных с данным по какому-либо признаку.

в) свойство, выражающее – преимущественное выделение одних объектов по сравнению с другими, раскрывающее активность человеческого восприятия.

г) свойство, обеспечивающее осознание того, что воспринимается; истолкование образов, возникающих в результате восприятия, в соответствии со знаниями субъекта, его прошлым опытом.

12. Что такое апперцепция:

а) Процесс, при котором чувствительность меняется в сторону повышения и в сторону понижения.

б) Процесс, при котором чувствительность меняется только в сторону повышения

в) Процесс, при котором раздражитель вызывает добавочное ощущение.

г) Процесс, при котором восприятие зависит от прошлого опыта, знаний и общей направленности личности.

13. Выберите правильный ответ из предложенных. Ощущение – это

а) форма целостного психического отражения предметов и явлений, при непосредственном действии их на органы чувств.

б) психический процесс, заключающийся в создании новых образов, путем переработки материала, полученного в предшествующем опыте.

в) отражение отдельных свойств предметов и явлений непосредственно воздействующих на органы чувств.

г) психический процесс обобщенного, опосредованного отражения действительности, устанавливающего связи между объектами.

14. Какое определение характеризует основное свойство восприятия – обобщенность:

а) свойство, позволяющее получить целостный образ предмета во всем многообразии и соотношении его свойств и сторон.

б) свойство, выражающееся в отнесенности наглядного образа восприятия к определенным предметам внешнего мира.

в) свойство, обеспечивающее осознание того, что воспринимается; истолкование образов, возникающих в результате восприятия, в соответствии со знаниями субъекта, его прошлым опытом.

г) свойство, обеспечивающее отражение единичных объектов как особого проявления общего, представляющего определенный класс объектов, однородных с данным по какому-либо признаку.

15. Дайте определение: Конформизм – это

а) тенденция утраты самоосознания и боязни оценки, возникает в групповых ситуациях, которые обеспечивают анонимность и не концентрируют внимание на отдельном индивиде;

б) тенденция прилагать меньше усилий, когда они объединяются ради общей цели, нежели в случае индивидуальной ответственности;

в) тенденция лучше выполнять простые или хорошо знакомые задачи в присутствии других;

г) изменение поведения или убеждений в результате реального или воображаемого давления группы.

16. Определите вид группы: условная группа –

а) общность людей, взаимоотношения между которыми еще не установлены, их сообщества образованы по случайному принципу;

б) социальная общность, с которой индивид соотносит себя как с эталоном и на нормы, мнения, ценности и оценки которой ориентируется в своем поведении;

в) образуется для достижения общих целей, соединения усилий, требующихся для достижения какого-то результата;

г) создаваемыми специально для выполнения заданий в сугубо экспериментальных условиях, при этом члены таких групп также могут не знать друг друга.

17. Дайте определение: Социальная фасилитация – это

а) тенденция утраты самоосознания и боязни оценки, возникает в групповых ситуациях, которые обеспечивают анонимность и не концентрируют внимание на отдельном индивиде;

б) тенденция прилагать меньше усилий, когда они объединяются ради общей цели, нежели в случае индивидуальной ответственности;

в) тенденция лучше выполнять простые или хорошо знакомые задачи в присутствии других;

г) тенденция воспринимать превосходство кого-то, чувство досады, вызванное благополучием, успехом другого.

18. Определите вид группы: реальная группа –

а) общность людей, взаимоотношения между которыми еще не установлены, их сообщества образованы по случайному принципу;

б) социальная общность, с которой индивид соотносит себя как с эталоном и на нормы, мнения, ценности и оценки которой ориентируется в своем поведении;

в) образуется для достижения общих целей, соединения усилий, требующихся для достижения какого-то результата;

г) создаваемыми специально для выполнения заданий в сугубо экспериментальных условиях, при этом члены таких групп также могут не знать друг друга.

19. Дайте определение: Социальная леность – это

а) тенденция утраты самоосознания и боязни оценки, возникает в групповых ситуациях, которые обеспечивают анонимность и не концентрируют внимание на отдельном индивиде;

б) тенденция прилагать меньше усилий, когда они объединяются ради общей цели, нежели в случае индивидуальной ответственности;

в) тенденция лучше выполнять простые или хорошо знакомые задачи в присутствии других;

г) тенденция воспринимать превосходство кого-то, чувство досады, вызванное благополучием, успехом другого.

20. Наиболее устойчивые черты характера формируются в:

а) подростковом возрасте
б) дошкольном
в) зрелом
г) юношеском

Шкала оценивания

После завершения тестирования каждый обучаемый получает персональный результат.

Оценка	Неудовлетворительно Не зачтено	Удовлетворительно зачтено	Хорошо зачтено	Отлично зачтено
Набранная сумма баллов (мах – 100)	Менее 50	50-65	66-75	76-100

Критерии оценки студента на экзамене

Баллы (рейтинговой оценки), %	**Оценка**	**Требования к знаниям**
100-76	*5, «отлично» зачтено*	Оценка **«отлично»** выставляется студенту, если он −характеризует содержание ролевой позиции в командной работе; − перечисляет особенности групповой психологии, межличностных отношений; −называет основные психологические механизмы функционирования и развития личности в различных видах деятельности; −перечисляет психологические методы познания и самопознания, саморазвития, коррекции и саморегуляции −демонстрирует способы поведения в соответствии с требованиями ролевой позиции в командной работе; −дает психологическую характеристику личности (ее темперамента, способностей), интерпретацию собственного психического состояния; осуществляет самооценку уровня развития своих управленческих способностей Учебные достижения в семестровый период и результатами рубежного контроля демонстрируют высокую степень овладения программным материалом (для очной формы обучения)
66-75	*4, «хорошо» зачтено*	Оценка **«хорошо»** выставляется студенту, если он – характеризует содержание ролевой позиции в командной работе; – перечисляет основные особенности групповой психологии, межличностных отношений; – называет основные психологические механизмы функционирования и развития личности в различных видах деятельности, но допускает неточности; – перечисляет основные психологические методы познания и самопознания, саморазвития, коррекции и саморегуляции – демонстрирует отдельные способы поведения в соответствии с требованиями ролевой позиции в командной работе; – дает психологическую характеристику личности (ее темперамента, способностей), интерпретацию собственного психического состояния, но допускает неточности.

		– осуществляет самооценку уровня развития своих управленческих способностей, но допускает неточности. Учебные достижения в семестровый период и результатами рубежного контроля демонстрируют хорошую степень овладения программным материалом (для очной формы обучения)
50-65	*3, «удовлетворительно» зачтено*	Оценка **«удовлетворительно»** ставится студенту, –с ошибками характеризует содержание ролевой позиции в командной работе; – затрудняется перечислить особенности групповой психологии, межличностных отношений; –называет основные психологические механизмы функционирования и развития личности в различных видах деятельности с ошибками; –затрудняется с перечислением психологических методов познания и самопознания, саморазвития, коррекции и саморегуляции –демонстрирует только основные способы поведения в соответствии с требованиями ролевой позиции в командной работе; –дает психологическую характеристику личности (ее темперамента, способностей), интерпретацию собственного психического состояния с ошибками; – затрудняется в осуществлении самооценки уровня развития своих управленческих способностей Учебные достижения в семестровый период и результатами рубежного контроля демонстрируют достаточную (удовлетворительную) степень овладения программным материалом (для очной формы обучения)
Менее 50	*2, «неудовлетворительно» Не зачтено*	Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, если он • допускает существенные ошибки в программном материале, • не обладает способностью логически верно, аргументировано и ясно строить устную речь по вопросам программного материала - Учебные достижения в семестровый период и результатами рубежного контроля демонстрировали низкую степень овладения программным материалом по (для очного отделения).

5Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

5.1. Методические материалы

Самостоятельная работа заключается в подготовке реферата с презентацией**. Реферат и презентация –** продукт самостоятельной работы студента, представляющий собой краткое изложение в письменном виде полученных результатов теоретического анализа определенной научной (учебно-исследовательской) темы, где автор раскрывает суть исследуемой проблемы, приводит различные точки зрения, а также собственные взгляды на нее.

Темы рефератов

1. Проявление бессознательного в поведении, психических процессах, свойствах и состояниях человека.
2. Роль и виды ощущений у человека.
3. Законы и загадки зрительного восприятия человека.
4. Психологические теории внимания.
5. Индивидуальные особенности и нарушения памяти.
6. **Факторы, определяющие развитие памяти у человека.**
7. **Методы и приемы эффективного запоминания.**
8. **Психология творческого мышления.**
9. Проблема измерения мышления. Тесты и коэффициент интеллекта.
10. Личность и индивидуальность: основные параметры различий.
11. Развитие сознания и самосознание личности.
12. Современные теории личности.
13. Неосознаваемые способы поведения личности.
14. Развитие способностей человека.
15. Природа индивидуальных различий в способностях людей.
16. Способности, одаренность и талант: взаимосвязь и различия в этих явлений.
17. Теоретические концепции типологии характеров.
18. Взаимосвязь характера с другими личностными свойствами человека.
19. Темперамент и индивидуальный стиль деятельности.
20. Проявление психологических свойств темперамента в познавательных процессах.

Оценка написания реферата (презентации) по теме

Параметр	**Оценка (по 5 шкале)**
Полученные результаты полностью соответствуют поставленной цели. Обоснована практическая и теоретическая значимость работы. Проведен детальный анализ теоретических и эмпирических источников, выводы автора самостоятельны и аргументированы.	5
Полученные результаты преимущественно соответствуют поставленной цели и задачам. Обоснована практическая и теоретическая актуальность работы. В процессе анализа литературы отобран и проанализирован широкий круг теоретических и эмпирических источников.	4
Полученные результаты в значительной степени соответствуют поставленной цели (цель работы достигнута в основном). Обоснована актуальность работы.	3
Полученные результаты не соответствуют поставленной цели (цель работы достигнута в основном). Обоснована актуальность работы.	2

6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", включая перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю)

6.1. Основная литература.

1. Руденко А.М. Психология: учебник для вузов. - Ростов н / Д.: Феникс, 2016. - 556 с. - (Высшее образование).

2. *Бордовская Н.В., Розум С.И. Психология и педагогика: Учебник для вузов. - СПб.: Питер, 2017. - 624с., ил. - (Учебник для вузов)

3. *Шадриков В.Д., Мазилов В.А. Общая психология: Учебник для академического бакалавриата / В.Д. Шадриков, В.А. Мазилов. - М.: Юрайт, 2015. - 411с. - (Бакалавр. Академический курс)

4. *Немов Р.С. Психология [Текст] : Учебник / Моск. психолого-социальный ун-т. - М. : Юрайт, 2016. - 639 с. : ил. - (Профессиональное образование).

6.2. Дополнительная литература.

1. Афанасьева Е.А. Организационная психология. Часть 1 [Электронный ресурс]: учебное пособие по курсу "Организационная психология (психология организаций)"/ Е.А. Афанасьева— Электрон. текстовые данные.— Саратов: Вузовское образование, 2017.— 337 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/19273.html .— ЭБС «IPRbooks»

2. Акопов Г.В. Психология сознания. Вопросы методологии, теории и прикладных исследований [Электронный ресурс]/ Г.В. Акопов— Электрон. текстовые данные.— М.: Институт психологии РАН, 2015.— 272 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/15607.html .— ЭБС «IPRbooks»

3. Иванников, В. А. Введение в психологию : учебник для академического бакалавриата / В. А. Иванников. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 225 с. — (Бакалавр. Академический курс. Модуль.). — ISBN 978-5-534-00116-7. – Режим доступа: https://www.biblio-online.ru/book/99F6F6E9-A1B6-4169-B9B9-6AED18E114B0

6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы.

1. Афанасьева Е.А. Организационная психология. Часть 1 [Электронный ресурс]: учебное пособие по курсу "Организационная психология (психология организаций)"/ Е.А. Афанасьева— Электрон. текстовые данные.— Саратов: Вузовское образование, 2016.— 337 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/19273.html .— ЭБС «IPRbooks»

2. Афанасьева Е.А. Психология общения. Часть 1 [Электронный ресурс]: учебное пособие по курсу «Психология делового общения»/ Е.А. Афанасьева— Электрон. текстовые данные.— Саратов: Вузовское образование, 2018.— 106 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/19277.html .— ЭБС «IPRbooks»

3. Столяренко А.М. Психология менеджмента (2-е издание) [Электронный ресурс]: учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Менеджмент организаций», «Управление персоналом» и «Психология»/ А.М. Столяренко, Н.Д. Амаглобели— Электрон. текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2015.— 455 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/52638.html .— ЭБС «IPRbooks»

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

Программное обеспечение дисциплины

Программное обеспечение	Версия	Существует лицензий (и тип), количество
Windows 7 Pro	7	105
Офисный пакет		
Microsoft Office 2010 standard	2010	150
Microsoft Office 2016 standard	2016	120
Антивирусная защита		
Kaspersky Endpoint Security для бизнеса-Стандартный Russian Edition	10.2.5.3201	450
Дополнительные программы и утилиты		
WinRar	5	250
Radmin	3	250
ABBY FineReader 9.0 Corporate Edition	9	15
Другое ПО, используемое в деятельности филиала		
1С Библиотека	2.1.2.1	1
Гарант	8.00.2.025	50
Консультант	4016.00.12	50

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

Челябинский филиал
кафедра экономики и менеджмента

УТВЕРЖДЕНА
решением кафедры
экономики и менеджмента
Протокол от «28» августа 2019 г.
№ 1

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.Б.13 Теория управления

индекс, наименование дисциплины, в соответствии с учебным планом

38.03.03 «Управление персонала»

код, наименование направления подготовки

Управление персоналом организации

профиль

бакалавр

квалификация

очная и заочная формы обучения

формы обучения

Челябинск 2019

Автор(ы)-составитель(и):

к.э.н., доцент	кафедра экономики и менеджмента	Абрамкина С.Р.
(ученая степень и(или) ученое звание, должность)	*(наименование кафедры)*	*(Ф.И.О.)*

Заведующая кафедрой

экономики и менеджмента	к. э. н, доцент	Абрамкина С.Р.
(наименование кафедры)	*(ученая степень и(или) ученое звание)*	*(Ф.И.О.)*

СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения программы 4

2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО 5

3. Содержание и структура дисциплины (модуля) 5

4. Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине (модулю) 8 .....

5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля) 17

6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», включая перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю) 19

7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы 20

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения программы

1.1. Дисциплина Б1.Б.13 теория управления обеспечивает овладение следующими компетенциями:

Очная и заочная форма обучения

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ОПК - 1	знанием основ современной философии и концепций управления персоналом, сущности и задач, закономерностей, принципов и методов управления персоналом, умение применять теоретические положения в практике управления персоналом организации	ОПК – 1.1	Понимать концепции управления персоналом, сущность и задачи, закономерности, принципы и методы управления персоналом
ОПК-5	способность анализировать результаты исследований в контексте целей и задач своей организации	ОПК-5.2.	Способность определять цели и задачи организации
ОПК - 7	готовность к кооперации с коллегами, к работе на общий результат, а также владение навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других	ОПК-7.2.	Способность к контролю и оценке результативности деятельности
ОПК - 8	Способность использовать нормативные правовые акты в своей профессиональной деятельности, анализировать социально-экономические проблемы и процессы в организации, находить организационно-управленческие и экономические решения, разрабатывать алгоритмы их реализации и готовностью нести ответственность за их результаты	ОПК -8.2.	Разрабатывать алгоритмы реализации управленческих решений и готовность нести ответственность за их результаты

1.2. В результате освоения дисциплины у студентов должны быть:

ОТФ/ТФ	Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения
ОТФ: 07.003 Специалист по управлению персоналом - G операционное управление персоналом и подразделением организации; - H стратегическое	ОПК – 1.1 ОПК-5.2.	на уровне **знаний:** требования к формированию целей и задач на уровне **умений:** применять закономерности, принципы и методы управления персоналом при формировании управленческого решения

управление персоналом организации		определять цели и задачи организации
ТФ: 07.003 Специалист по управлению персоналом - G/01.7 разработка системы операционного управления персоналом и работы структурного подразделения - H/01.7 разработка системы стратегического управления персоналом организации;	ОПК-7.1. ОПК -8.2.	на уровне **знаний:** перечислить и дать характеристику функциям менеджмента знать алгоритмы реализации управленческих решений на уровне **умений:** ✓ применять функции менеджмента при разработке и реализации проектов ✓ разрабатывать алгоритмы реализации управленческих решений и готовность нести ответственность за их результаты

2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО

- индекс, наименование дисциплины: Б1.Б.13 теория управления;
- в соответствии с учебным планом: дисциплина осваивается в базовой части очная форма – 2 семестр; заочная форма - 3-4семестры;
- общая трудоемкость дисциплины (модуля) в зачетных единицах: 180 часов (5 з.е.);

дисциплина реализуется после изучения таких дисциплин как: Б1.Б.08– Экономическая теория; Б1.Б.02 Философия.

Количество **академических** часов, выделенных на контактную работу с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся:

✓ очная форма обучения – 180 часа, в том числе:

– лекционные занятия – 38 часов

– практические занятия – 42 часа

Самостоятельная работа студентов, включая контроль – 100 часов.

✓ заочная форма обучения - 180 часов, в том числе:

– лекционные занятия – 8 часов;

– практические занятия – 10 часов;

Самостоятельная работа студентов, включая ее контроль – 162 часа

Количество **астрономических** часов, выделенных на контактную работу с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся:

✓ очная форма обучения – 135 часов, в том числе:

– лекционные занятия – 22 часов

– практические занятия – 42 часа

Самостоятельная работа студентов, включая контроль – 71 час.

✓ заочная форма обучения - 135 часов, в том числе:

– лекционные занятия – 8 часов;

– практические занятия – 8 часов;

Самостоятельная работа студентов, включая ее контроль – 119 часов

– *форма(ы) промежуточной аттестации в соответствии с учебным планом:* экзамен и курсовая работа.

3. Содержание и структура дисциплины

в академических часах

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины (модуля), час.						Форма текущего контроля успеваемости[4], промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л	ЛР	ПЗ	КСР		
Очная форма обучения								
Раздел 1	Управление как самостоятельная сфера знаний. Менеджмент. Организация как объект управления	28	6		6		16	О, КР
Раздел 2	Планирование в менеджменте	28	6		6		16	О
Раздел 3	Интеграционные процессы в менеджменте. Организационные процессы в менеджменте Административный менеджмент.	30	6		8		16	КС
Раздел 4	Власть, влияние и стиль управления. Групповая динамика и команды	28	6		6		16	Д
Раздел 5	Мотивация: понятие, подходы, основные теории	36	8		8	2	18	Д
Раздел 6	Контроль в менеджменте	30	6		8		16	О
Промежуточная аттестация								КР, Экз.
Всего:		180	38		42	2	98	
Заочная форма обучения								
Раздел 1	Управление как самостоятельная сфера знаний. Менеджмент. Организация как объект управления	30	2		2		26	О, КР
Раздел 2	Планирование в менеджменте	30	2		2		26	О
Раздел 3	Интеграционные процессы в менеджменте. Организационные процессы в менеджменте Административный менеджмент.	30	2		2		26	КС
Раздел 4	Власть, влияние и стиль управления. Групповая динамика и команды	30			2	2	26	Д
Раздел	Мотивация: понятие,	30	2				28	Д

5	подходы, основные теории							
Раздел 6	Контроль в менеджменте	30			2		28	О
Промежуточная аттестация								КР, Экз.
Всего:		180	8		10	2	160	

в астрономических часах

№ п/п	**Наименование тем (разделов)**	**Объем дисциплины (модуля),** час.						**Форма текущего контроля успеваемости[4], промежуточной аттестации**
		Всего	**Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий**				**СР**	
			Л	**ЛР**	**ПЗ**	**КСР**		
Очная форма обучения								
Раздел 1	Управление как самостоятельная сфера знаний. Организация как объект управления	12	2		6		4	О, КР
Раздел 2	Планирование в управлении	14	4		6		4	О
Раздел 3	Интеграционные процессы в управлении. Организационные процессы в управлении Административный менеджмент.	16	4		8		4	КС
Раздел 4	Власть, влияние и стиль управления. Групповая динамика и команды	14	4		6		4	Д
Раздел 5	Мотивация: понятие, подходы, основные теории	18	4		8	2	4	Д
Раздел 6	Контроль в управлении	16	4		8		4	О
Промежуточная аттестация		45						КР, Экз.
Всего:		135	22		42	2	24	
Заочная форма обучения								
Раздел 1	Управление как самостоятельная сфера знаний. Организация как объект управления	20	2				18	О, КР
Раздел 2	Планирование в управлении	22	2		2		18	О
Раздел 3	Интеграционные процессы в управлении. Организационные процессы в управлении Административный менеджмент.	22	2		2		18	КС
Раздел 4	Власть, влияние и стиль управления. Групповая динамика и команды	22			2		18	Д

						2		
Раздел 5	Мотивация: понятие, подходы, основные теории	22	2				20	Д
Раздел 6	Контроль в управлении	20			2		18	О
Промежуточная аттестация		7						КР, Экз.
Всего:		135	8		8	2	110	

Примечание:
** – формы текущего контроля успеваемости: опрос (О), контрольная работа (КР), кейс-стади (КС), доклад (Д)

Содержание дисциплины (модуля)

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Содержание тем (разделов)
Раздел 1	Управление как самостоятельная сфера знаний. Менеджмент. Организация как объект управления	Управление социально-экономическими системами. Управление бизнесом и управление производством. Управляемая и управляющая система. Уровни управления. Формальное и неформальное управление. Типология управления. Подходы к управлению. Эволюция управленческой мысли. Профессионализация управления: менеджер, администратор, производственник, руководитель. Концепции управления персоналом организации. Сущность менеджмента как совокупности науки и искусства. Опыт лучших управляющих. Основные функции менеджмента и менеджера. Методология и организация менеджмента. Социальная ответственность менеджера. Организация в теории управления. Институционализация управления. Организационное обеспечение управления. Управление в свете фаз развития организации. Современные концепции управления организацией.
Раздел 2	Планирование в менеджменте	Стратегия и тактика управления. Система целей управления. Процесс целеполагания. Виды целей. Принципы целеполагания. Модели разработки целей. Разработка целей и мониторинг. Управление по обратным связям. Виды обратных связей. Управление и регулирование.
Раздел 3	Интеграционные процессы в менеджменте. Административный менеджмент. Организационные процессы в менеджменте	Интеграционный потенциал цели управления. Механизм соподчинения и компенсаций. Баланс интересов в организации. Внутренние и внешние коммуникации. Коммуникационный процесс. Эффективные коммуникации. Коммуникационные сети. Организация взаимодействий и полномочия. Ответственность. Делегирование. Пределы полномочий. Полномочия и власть. Организационная система: структура и функции. Линейный, штабной, функциональный принцип построения организационных структур. Организационное проектирование. Бюрократические и адаптивные структуры, их формы. Реорганизация, реструктуризация, реинжиниринг. Управление этими процессами.
Раздел 4	Власть, влияние и стиль управления. Групповая динамика и команды	Власть и влияние на других людей. Источники и виды власти. Концепции руководства. Роли менеджера. Стили руководства. Природа групп. Динамика формирования групп. Виды групп. Динамика формальных и неформальных групп. Эффективность групп. Управление с

		помощью команд и групп.
Раздел 5	Мотивация: понятие, подходы, основные теории	Мотивация. Общие и вторичные мотивы. Подходы к трудовой мотивации. Содержательные и процессуальные теории мотивации. Современные подходы к мотивации.
Раздел 6	Контроль в менеджменте	Контроль. Виды контроля. Процесс контроля. Характеристики эффективного контроля. Мониторинг процессов. Информационно-управляющие системы в планировании и контроле.

4. Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине (модулю)

4.1. Формы и методы текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации

4.1.1. В ходе реализации дисциплины Б1.Б.13 теория управления методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

- при проведении занятий лекционного и семинарского типа:
- при контроле результатов самостоятельной работы студентов: тестирование

Раздел 1. Управление как самостоятельная сфера знаний. Менеджмент. Организация как объект управления

Типовые оценочные материалы по разделу 1

Вопросы для проведения опроса:

1. Управление социально-экономическими системами. Управление бизнесом и управление производством. Управляемая и управляющая система.
2. Уровни управления.
3. Подходы к управлению.
4. Эволюция управленческой мысли.
5. Сущность менеджмента как совокупности науки и искусства.
6. Основные функции менеджмента и менеджера.
7. Социальная ответственность менеджера.
8. Организация в теории управления.
9. Институционализация управления.
10. Организационное обеспечение управления.
11. Управление в свете фаз развития организации.
12. Современные концепции управления организацией

Типовая контрольная работа (студент за 45 минут должен ответить на предлагаемые вопросы в письменном виде)

1. Объясните, почему для достижения успеха организацией нужно управлять?
2. Дайте оценку 14 принципам А. Файоля. Какие принципы, на Ваш взгляд, актуальны для современной российской модели управления и почему?
3. Каковы, на Ваш взгляд, причины отставания науки управления в России?
4. Объясните, почему управление людьми – это сочетание науки и искусства.

Раздел 2. Планирование в менеджменте

Типовые оценочные материалы по разделу 2

Вопросы для проведения опроса:

1. Стратегия и тактика управления.
2. Система целей управления.
3. Процесс целеполагания.
4. Виды целей.
5. Принципы целеполагания.
6. Модели разработки целей.

7. Разработка целей и мониторинг.
8. Управление по обратным связям. Виды обратных связей.
9. Управление и регулирование.

Раздел 3. Интеграционные процессы в менеджменте. Административный менеджмент. Организационные процессы в менеджменте

Типовые оценочные материалы по разделу 3

Кейс 1. **Простое исполнение работы**

Ирина Сергеевна Колесникова работает под руководством одного и того же начальника уже 11 лет. Однажды ее давняя подруга за чаем спросила, насколько ей хорошо работать со своим начальником? Прозвучал приблизительно такой ответ: «Вообще-то ничего. Он мне не досаждает. Я делаю свою работу». Тогда подруга поинтересовалась: «Но ты же работаешь на одном месте 11 лет. Как ты работаешь? Тебя когда-нибудь повысят? Пожалуйста, не обижайся, но мне совершенно непонятно, какое отношение имеет то, что ты делаешь, к работе фирмы».

Ирина Сергеевна задумалась: «Я действительно не знаю, хорошо ли я работаю... Мой начальник никогда со мной об этом не говорит. Правда, я всегда считала, что отсутствие новостей — уже хорошая новость. Что касается содержания и важности моей работы, то при приеме на фирму мне что-то не очень внятно пояснили и больше об этом речи не было. Мы с руководителем не особенно общаемся».

Вопросы для обсуждения:

1. Какие цели и условия эффективности коммуникаций между руководителем и подчиненным отсутствуют?
2. Существуют ли возможности для восходящих коммуникаций в данной ситуации?
3. Каким образом можно более эффективно построить обратную связь?

Кейс 2. **Трудный руководитель**

Жизнь устроена так, что большинство руководителей не пользуются уважения своих подчиненных. Нередки конфликтные ситуации, отнимающие много сил и здоровья, мешающие успеху общего дела. При возникновении потенциального или реального конфликта для подчиненного рационально использовать следующие рекомендации:

1. Исключить доминирующе-агрессивную схему конфликтного поведения, которая с руководителем вряд ли возможна, а также схему уклонения от работы как изолирующую и непродуктивную.

2. Научиться терпению и терпимому отношению к не устраивающему вас руководителю. Поведение «трудного руководителя» — модель для того, чтобы научиться разрешать разногласия, не разрушая отношений.

3. Искать точки соприкосновения. Не поддавайтесь искушению легкого пути — свалить все неувязки на плохого руководителя.

4. Используйте различные тактики. Вам легче изменить свое поведение соответственно обстоятельствам, чем изменить поведение вашего руководителя. На все положительное, что есть в поведении вашего руководителя реагируйте с одобрением и предложением о сотрудничестве. Жалобы сведите к минимуму.

5. Попробуйте отнестись к плохому руководителю как к проблемной конфликтной ситуации, которая может быть разрешенаесли не полностью, то хотя бы частично.

Вопросы для обсуждения:

1. Какие коммуникативные проблемы и барьеры характерны для ситуации?
2. Если ваш руководитель, по вашему мнению, находится не на своем месте и его действия вызывают у вас раздражение, что вы постарались бы применить на практике?
3. Каким образом можно наиболее рационально преодолеть трудности в осуществлении коммуникаций?

Раздел 4. Власть, влияние и стиль управления. Групповая динамика и команды.

Типовые оценочные материалы по разделу 4
Темы докладов:

1. Источники и виды власти.
2. Концепции руководства.
3. Стили руководства.
4. Природа групп.
5. Виды групп.
6. Динамика формальных и неформальных групп.
7. Эффективность групп.
8. Управление с помощью команд и групп.

Раздел 5. Мотивация: понятие, подходы, основные теории
Типовые оценочные материалы по разделу 5
Темы докладов:

1. Иерархия потребностей А. Маслоу
2. Концепция приобретенных потребностей Д. МакКллеланда
3. Концепция А. Альдерфера
4. Двухфакторная теория Ф. Герцберга
5. Теория ожиданий В.Врума
6. Теория справедливости Д. Адамса
7. Теория постановки целей Э. Лока
8. Комплексная теория мотивации Л. Портера - Э.Лоулера
9. Теория «Х-У» Д МакГрегора

Раздел 6. Контроль в менеджменте
Типовые оценочные материалы по разделу 6
Вопросы для проведения опроса:

1. Понятие и виды контроля.
2. Процесс контроля.
3. Характеристики эффективного контроля.
4. Мониторинг процессов.
5. Информационно-управляющие системы в планировании и контроле

Формы и методы текущего контроля успеваемости

№	*Формы контроля*	*Критерии оценки*	*Показатели и шкала оценивания (кол-во баллов)*
1.	Опрос	Правильность ответов на вопросы (верное, четкое и достаточно глубокое изложение идей, понятий, фактов и т.д.), владение юридической терминологией; Полнота и одновременно лаконичность ответа; Понимание вопроса, научных и нормативных, судебных источников, сущности категорий	**5 баллов** - правильный и полный ответ, понимание научных и нормативных, судебных источников, сущности категорий, использование терминологии –. **4 балла** - точный, но неполный ответ, встречаются слова «сорняки», неточное понимание управленческих процессов– **3 балла** - неточный и неполный ответ, непонимание управленческих процессов, недостаточная культура речи –. **2 балла** - неправильный ответ,

			отказ от ответа.
2.	Контрольная работа	Аргументированный ответ на вопрос. Использование управленческой терминологии. Лаконичность (4-5 предложений).	**5 баллов** - Ответ на вопрос аргументированный; управленческая терминология используется; требования объема соблюдены. **4 балла** Ответ на вопрос в целом аргументированный; управленческая терминология используется; требования объема соблюдены. **3 балла** Ответ на вопрос неаргументированный; управленческая терминология используется с ошибками; требования объема не соблюдены. **2 балла** Ответ на вопрос неаргументированный; управленческая терминология не используется; требования объема не соблюдены
3.	**Кейс-стади**	Полнота и правильность ответа на вопрос Обоснование выбора управленческого инструментария в конкретной практической ситуации. Наличие вывода.	**5 баллов** - Ответ на вопрос полный; методика решения выбрана правильная и все действия обоснованы; имеется вывод по кейсу. **4 балла** Ответ на вопрос полный; методика решения правильная, ответ получен неверно; вывод неверный. **3 балла** Ответ на вопрос неполный, методика решения выбрана неверно, действия не обоснованы; нет вывода по задаче однако методика решения задач выбрана неверно, ответ получен неверно; вывод неверный или его нет. **2 балла** Ответ на теоретический вопрос неверный; методика решения задач выбрана неправильная и (или) действия не обоснованы; нет вывода–.
4.	Доклад	✓ полнота раскрытие темы; ✓ соблюдение времени доклада (5 минут) ✓ использование терминологии ✓ грамотная речь и наличие презентации	**5 баллов** - тема раскрыта полностью; соблюдение хронометража, использование специальной терминологии грамотная речь и наличие презентации **4 балла** – тема раскрыта полностью; выход за пределы хронометража; использование специальной терминологии; встречаются слова «сорняки», наличие презентации

			3 балла – тема раскрыта не полностью; выход за пределы хронометража; не используется специальная терминология или используется неверно; встречаются слова «сорняки», отсутствие презентации **2 балла** – тема не раскрыта, не используется специальная терминология; неграмотная речь, отсутствие презентации.

4.1.2. Промежуточная аттестация проводится в форме: зачета и экзамена

4.3.2.Типовые оценочные средства промежуточной аттестации

Оцениваемые компетенции

ОТФ/ТФ	Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения
ОТФ: 07.003 Специалист по управлению персоналом - G операционное управление персоналом и подразделением организации; - H стратегическое управление персоналом организации	ОПК – 1.1 ОПК-5.2.	на уровне **знаний:** требования к формированию целей и задач на уровне **умений:** применять закономерности, принципы и методы управления персоналом при формировании управленческого решения определять цели и задачи организации
ТФ: 07.003 Специалист по управлению персоналом - G/01.7 разработка системы операционного управления персоналом и работы структурного подразделения - H/01.7 разработка системы стратегического управления персоналом организации;	ОПК-7.1. ОПК -8.2.	на уровне **знаний:** перечислить и дать характеристику функциям менеджмента знать алгоритмы реализации управленческих решений на уровне **умений:** ✓ применять функции менеджмента при разработке и реализации проектов ✓ разрабатывать алгоритмы реализации управленческих решений и готовность нести ответственность за их результаты

Промежуточная аттестация студентов проводится в форме защиты курсовой работы и экзамена.

Экзамен проводится в виде тестового задания

Инструкция к тесту

Тест выдается на бумажном носителе. После завершения тестирования каждый обучаемый получает персональный результат.

В тесте 20 вопросов с вариантами ответа, необходимо выбрать один правильный ответ. Время тестирования 20 минут. Тестовые вопросы являются типовыми: с выбором одного варианта ответа из предложенных.

Типовые тестовые задания к экзамену

1. **Суть делегирования состоит в:**

а) установление приоритетов

б) передаче властных полномочий на нижестоящий уровень и принятии их менеджером низшего звена

в) передаче общей ответственности на нижестоящий уровень управления

г) поручении подчиненному принять какое-либо решение.

2. **Основной характеристикой организации как открытой системы является:**

а) обмен ресурсами с внешней средой

б) сильное лидерство

в) правильный подбор персонала

г) готовность пересмотреть свою миссию.

3. **Информационным критерием эффективности межличностной коммуникации является:**

а) удовлетворенность партнеров по коммуникации

б) доброжелательная атмосфера общения

в) желание сторон продолжать коммуникации

г) близость смысла принятого сообщения к смыслу посланного сообщения

4. **Преимуществом функциональной структуры управления являются**

а) возможность быстрого карьерного роста сотрудников

б) ясность в распределении полномочий и ответственности

в) хорошие условия для внедрения инноваций

г) возможность адекватного учета региональных условий бизнеса

5. **Какие исторические обстоятельства повлияли на становление менеджмента?**

а) крестовые походы

б) великие географические открытия

в) промышленная революция

г) движение Реформации

6. **Какую основную задачу ставили и решали представители школы научного менеджмента?**

а) поддержание удовлетворительного социально-психологического климата в организации

б) максимальное увеличение производительности труда на рабочем месте

в) определение функций и принципов эффективного менеджмента

7. **В структуре какого типа нарушается принцип единоначалия?**

а) функциональная

б) матричная

8. **Какой метод принятия решения можно рассматривать как неформальный?**

а) мозговой штурм

б) платежная матрица

в) линейное программирование

9. **Что понимается под понятием «кодирование»?**

а) выбор способа отправления информации

б) выбор способа обозначения содержания информации

в) выбор между вербальным и невербальным способами передачи информации

10. **Какая организационная структура является более адаптивной к изменениям рынка?**

а) линейно-функциональная

б) линейно-штабная

в) продуктовая

г) линейная

Система оценки: После завершения тестирования каждый обучаемый получает персональный результат.

Баллы	**Оценка**
<10	неудовлетворительно
≥10	удовлетворительно
≥14	хорошо
≥17	отлично

Задание на курсовую работу

В соответствии с учебным планом студенты всех форм обучения выполняют по дисциплине «Основы теории управления» курсовую работу, целью которой является:

- закрепление в процессе решения практических задач полученных теоретических знаний по теории управления;
- самостоятельная углубленная проработка конкретных вопросов по управлению применительно к действующей организации.

По тексту работы в обязательном порядке необходимо делать соответствующие библиографические ссылки. Общий объем курсовой работы должен составлять 30 - 35 страниц печатного текста. Тема раскрывается по самостоятельно разработанному плану, содержащему: введение, 2 основных раздела и заключение. Вспомогательными разделами являются содержание и список литературных источников.

При написании работы необходимо выбрать тему, определить проблему, цель и задачи работы, объект и предмет исследования, подобрать литературу (включая законодательные материалы, монографии, статьи), сделать обзор состояния проблемы, раскрыть смысл основных понятий, методов решения проблемы, сделать выводы в соответствии с поставленными задачами.

Оформление курсовой работы осуществляется в соответствии с методическими указаниями по оформлению дипломных работ.

1. Управление социальными системами: понятие, механизмы, инструменты.
2. Роль и функции руководителя в управлении социально-экономическими организациями.
3. Профессионализация управления.
4. Системный подход в управлении: понятие, формы реализации.
5. Ситуационный подход и эффективность управление: понятие, формы реализации.
6. Современные технологии управления социальной организацией.
7. Механизмы менеджмента и эффективность управления.
8. Административная школа управления: основные идеи обеспечения эффективности управления.
9. Доктрина человеческих отношений: основные идеи и групповые ценности.
10. Разработка целей организации.
11. Интеграционная функция менеджмента.
12. Стратегия и тактика менеджмента.
13. Управленческие решения и эффективность управления.
14. Методы принятия управленческих решений.
15. Организация как объект управления.
16. Актуальные проблемы и подходы к проектированию организационной структуры управления организацией.
17. Содержательные теории мотивации: возможности и ограничения применения.
18. Процессные подходы к мотивации и групповая динамика.
19. Механизм управления по обратным связям.
20. Контроль и эффективность управления.
21. Стили управления руководителя и эффективность управления.
22. Власть и партнерство в управлении.
23. Организационная культура.
24. Контроль: понятие, виды, формы организации.
25. Проблемы управления по целям в условиях неопределенной среды управления.
26. Организация внутрифирменного планирования
27. Организационное проектирование современной организации.
28. Диагностика системы управления организацией.
29. Современный холдинг: проблемы создания, организации управления.
30. Технологии современного менеджмента в деятельности персонала высшего уровня управления.

31. Социальная ответственность и этика современного руководителя.
32. Современные технологии принятия управленческих решений.
33. Организационная структура управления: проблема выбора, построения, совершенствования.
34. Организационная структура в системе государственного и муниципального управления: проблема выбора, построения, совершенствования.
35. Методы управления как механизм мотивации работников организации.
36. Организация мониторинга изменения поведения элементов внешней среды управления.
37. Пути повышения эффективности управленческой деятельности.
38. Самоменеджмент путь к профессиональному росту менеджера: сущность, формы, механизмы (технологии).
39. Современные системы информационного обеспечения управления.
40. Ситуационный подход в управлении организацией.
41. Организация труда высшего управленческого персонала.
42. Технологии принятия стратегических решений в организации.
43. Управление информационным обеспечением деятельности организаций.
44. Управление изменениями в организации.
45. Управление организацией в условиях нестабильной среды.
46. Формы власти и влияния в современной организации.
47. Технологии выработки и принятия управленческих решений.
48. Разработка стратегии развития муниципального образования.
49. Мониторинг как важнейший механизм современного управления.
50. Диагностика и структура информационных потоков в организации.
51. Разработка эффективных коммуникаций.
52. Диагностика и принятие управленческих решений.
53. Инновационная стратегия организации: понятие, виды, подходы, роль руководителя в ее разработке и реализации.
54. Управление нововведениями и развитие теории управления.
55. Организационное проектирование: понятие, современные подходы.
56. Современные подходы к мотивации.
57. Система менеджмента и эффективность государственного управления.

Курсовая работа должна содержать: титульный лист, оглавление, введение (практическая актуальность, цель, задачи, объект и предмет исследования, теоретическая актуальность, структура работы, методы исследования), две главы, заключение и библиографический список (не старше 5 лет). Объем курсовой работы – 50-60 стр. Оформление по ГОСТу (см. Положение о курсовой работе РАНХиГС).

Критерии оценки курсовой работы

Оценка «**отлично**» выставляется при выполнении курсовой работы в полном объеме; работа отличается глубиной проработки всех разделов содержательной части, оформлена с соблюдением установленных правил; студент свободно владеет теоретическим материалом, безошибочно применяет его при решении задач, сформулированных в задании; на все вопросы дает правильные и обоснованные ответы, убедительно защищает свою точку зрения.

Оценка «**хорошо**» выставляется при выполнении курсовой работы в полном объеме; работа отличается глубиной проработки всех разделов содержательной части, оформлена с соблюдением установленных правил; студент твердо владеет теоретическим материалом, может применять его самостоятельно или по указанию преподавателя; на большинство вопросов даны правильные ответы, защищает свою точку зрения достаточно обосновано.

Оценка «**удовлетворительно**» выставляется при выполнении курсовой работы в основном правильно, но без достаточно глубокой проработки некоторых разделов; студент

усвоил только основные разделы теоретического материала и по указанию преподавателя (без инициативы и самостоятельности) применяет его практически; на вопросы отвечает неуверенно или допускает ошибки, неуверенно защищает свою точку зрения.

Оценка «**неудовлетворительно**» выставляется, когда студент не может защитить свои решения, допускает грубые фактические ошибки при ответах на поставленные вопросы или вовсе не отвечает на них.

Критерии оценки студента на экзамене

Баллы (рейтинговой оценки), %	**Оценка**	**Требования к знаниям**
100-76	*5, «отлично»*	✓ Оценка «отлично» выставляется студенту, если он перечисляет и дает характеристику функциям и механизмам менеджмента; характеризует технологии принятия управленческого решения; отличает общую ответственность от функциональной; определяет рациональную технологию принятия решений в конкретной ситуации; перечисляет и характеризует прорывные направления и революционные технологии в менеджменте; применяет функции и механизмы менеджмента при разработке и реализации проектов – Учебные достижения в семестровый период и результатами рубежного контроля демонстрируют высокую степень овладения программным материалом.
66-75	*4, «хорошо»*	✓ Оценка «хорошо» выставляется студенту, если он перечисляет и дает характеристику основным функциям и механизмам менеджмента; характеризует основные технологии принятия управленческого решения, но допускает неточности; отличает общую ответственность от функциональной; определяет рациональную технологию принятия решений в конкретной ситуации с неточностями; перечисляет и характеризует основные прорывные направления и революционные технологии в менеджменте; применяет функции и механизмы менеджмента при разработке и реализации проектов – Учебные достижения в семестровый период и результатами рубежного контроля демонстрируют хорошую степень овладения программным материалом.
50-65	*3, «удовлетвори тельно»*	✓ Оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если он перечисляет и дает характеристику функциям и механизмам менеджмента с ошибками; характеризует технологии принятия управленческого решения с ошибками; не отличает общую ответственность от функциональной; определяет рациональную технологию принятия решений в конкретной ситуации с ошибками; не перечисляет и не характеризует прорывные направления и революционные технологии в менеджменте; применяет функции и механизмы менеджмента при разработке и реализации проектов – Учебные достижения в семестровый период и результатами рубежного контроля демонстрируют достаточную (удовлетворительную) степень овладения

		программным материалом.
Менее 50	*2, «неудовлетворительно»*	Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, который не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки, не обладает способностью логически верно, аргументировано и ясно строить устную речь. - Учебные достижения в семестровый период и результатами рубежного контроля демонстрировали не высокую степень овладения программным материалом по минимальной планке.

5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Раздел 1. Управление как самостоятельная сфера знаний. Менеджмент. Организация как объект управления

Вопросы для самостоятельного изучения:

1. Управление социально-экономическими системами.
2. Управление бизнесом и управление производством.
3. Управляемая и управляющая система
4. Институционализация управления.
5. Управление в свете фаз развития организации.
6. Современные концепции управления организацией.

Литература:

1. Андреев А.Ф. Основы теории управления: Учебное пособие. - СПб.: Троицкий мост, 2015.-288с. Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/40882.html) — ЭБС «IPRbooks», по паролю. Раздел 2
2. Ким. С.А. Теория управления: Учебник, – М.: Дашков и К, 2016.- 240 с. Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/60624.html — ЭБС «IPRbooks», по паролю. Раздел 1
3. Романько Е.И. Теория управления: Учебное пособие, – Ставрополь: Издательство Северо-Кавказского федерального университета, 2016.- 190 с. Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/62876.html — ЭБС «IPRbooks», по паролю. Раздел 1

Раздел 2 Планирование в менеджменте

Вопросы для самостоятельного изучения:

1. Стратегия и тактика управления.
2. Управление по обратным связям. Виды обратных связей.

Литература:

1. Ким. С.А. Теория управления: Учебник, – М.: Дашков и К, 2016.- 240 с. Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/60624.html — ЭБС «IPRbooks», по паролю. Раздел 4
2. Романько Е.И. Теория управления: Учебное пособие, – Ставрополь: Издательство Северо-Кавказского федерального университета, 2016.- 190 с. Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/62876.html — ЭБС «IPRbooks», по паролю. Раздел 3

Раздел 3. Интеграционные процессы в менеджменте. Административный менеджмент. Организационные процессы в менеджменте

1. Делегирование. Пределы полномочий.
2. Полномочия и власть.
3. Организационное проектирование. Бюрократические и адаптивные структуры, их формы.
4. Реорганизация, реструктуризация, реинжиниринг. Управление этими процессами

Литература:

1. Ким. С.А. Теория управления: Учебник, – М.: Дашков и К, 2016.- 240 с. Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/60624.html — ЭБС «IPRbooks», по паролю. Раздел 4
2. Романько Е.И. Теория управления: Учебное пособие, – Ставрополь: Издательство Северо-Кавказского федерального университета, 2016.- 190 с. Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/62876.html — ЭБС «IPRbooks», по паролю. Раздел 6

Раздел 4 Власть, влияние и стиль управления. Групповая динамика и команды

1. Концепции руководства.
2. Эффективность групп.
3. Управление с помощью команд и групп.

Литература:

1. Ховард К. Опыт менеджера: Учебное пособие / К. Ховард, Э.М. Коротков. - М.: Инфра-М, 2015. - 224с. - (Высшее образование).Батурин В.К. Общая теория управления: Учебное пособие / В.К. Батурин. - М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2013. - 487с. Раздел 8
2. История менеджмента [Текст]: Учебное пособие / под ред. Э.М.Короткова. - М.: Инфра-М, 2017. - 240 с.: ил. - (Высшее образование: Бакалавриат). Раздел 9
3. Машунин Ю.К. Теория управления. Математический аппарат управления в экономике: учебное пособие / Машунин Ю.К.— М.: Логос, 2016. 448— с. Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/16954.html) — ЭБС «IPRbooks», по паролю. Раздел 4

Раздел 5. Мотивация: понятие, подходы, основные теории

1. Содержательные и процессуальные теории мотивации.
2. Современные подходы к мотивации.

1. Ховард К. Опыт менеджера: Учебное пособие / К. Ховард, Э.М. Коротков. - М.: Инфра-М, 2015. - 224с. - (Высшее образование).Батурин В.К. Общая теория управления: Учебное пособие / В.К. Батурин. - М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. - 487с. Раздел 5
2. История менеджмента [Текст]: Учебное пособие / под ред. Э.М.Короткова. - М.: Инфра-М, 2016. - 240 с.: ил. - (Высшее образование: Бакалавриат). Раздел 3

Раздел 6 Контроль в менеджменте

1. Информационно-управляющие системы в планировании и контроле.
2. Мониторинг процессов.

Литература:

1. Машунин Ю.К. Теория управления. Математический аппарат управления в экономике: учебное пособие / Машунин Ю.К.— М.: Логос, 2016. 448— с. Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/16954.html) — ЭБС «IPRbooks», по паролю. Раздел 2

6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", включая перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю)

6.1. Основная литература

1. Ховард К. Опыт менеджера: Учебное пособие / К. Ховард, Э.М. Коротков. - М.: Инфра-М, 2017. - 224с. - (Высшее образование).Батурин В.К. Общая теория управления: Учебное пособие / В.К. Батурин. - М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2016. - 487с.

2. История менеджмента [Текст]: Учебное пособие / под ред. Э.М.Короткова. - М.: Инфра-М, 2017. - 240 с.: ил. - (Высшее образование: Бакалавриат).
3. Машунин Ю.К. Теория управления. Математический аппарат управления в экономике: учебное пособие / Машунин Ю.К.— М.: Логос, 2016. 448— с. Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/16954.html) — ЭБС «IPRbooks», по паролю.
4. Коробко В.И. Теория управления: учебное пособие / Коробко В.И.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2018. 383— с. Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/15476.html) — ЭБС «IPRbooks», по паролю.
5. Уколов В.Ф. и др. Теория управления: Учебник для вузов.-3-е изд.,доп. - М.: Экономика,2017.-704с.

6.2. Дополнительная литература

1. Андреев А.Ф. Основы теории управления: Учебное пособие. - СПб.: Троицкий мост, 2016.-288с. Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/40882.html) — ЭБС «IPRbooks», по паролю.
2. Ким. С.А. Теория управления: Учебник, – М.: Дашков и К, 2016.- 240 с. Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/60624.html — ЭБС «IPRbooks», по паролю.
3. Романько Е.И. Теория управления: Учебное пособие, – Ставрополь: Издательство Северо-Кавказского федерального университета, 2016.- 190 с. Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/62876.html — ЭБС «IPRbooks», по паролю.
4. Новиков Д.А. Методология управления: Учебное пособие. – М.: Либроком, 2017.-129с. Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/8530.html — ЭБС «IPRbooks», по паролю.

6.3 Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы

1. Учебники и учебная литература имеется в библиотеке филиала, а так же в имеющейся ЭБС «Лань» http://e.lanbook.com/, ЭБС «IPRbooks» http://www.iprbookshop.ru/ ЭБС «Юрайт» www.biblio-online.ru.

Кроме того, по дисциплине имеются методические материалы, размещенные на дистанционной платформе Челябинского филиала РАНХиГС: https://edu.rane74.ru/course/index.php?categoryid=45.

6.3. Интернет-ресурсы

http://www.iprbookshop.ru/ - Электронная библиотечная система «IPRBooks»
https://www.biblio-online.ru/ - Электронная библиотечная система «Юрайт»
www.e.lanbook.com - Электронная библиотечная система «Лань»
http://edu.garant.ru – Официальный сайт Гарант
http://www.consultant.ru/ – Официальный сайт КонсультантПлюс

6.4. Иные источники

Справочно-правовая система «Консультант Плюс» - http://www.consultant.ru/
Справочная правовая система «Гарант» - http://www.aero.garant.ru

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

- компьютеры с доступом в Интернет;
- мультимедийное оборудование;
- интерактивная доска (при наличии);
- классная доска, указка.

Программное обеспечение	Версия	Существует лицензий (и тип), количество
Windows 7 Pro	7	105
Офисный пакет		
Microsoft Office 2010 standard	2010	150
Антивирусная защита		
-Kaspersky Endpoint Security для бизнеса-Стандартный Russian Edition	8.1.0.1042	450

Программное обеспечение	Версия	Существует лицензий (и тип), количество
Дополнительные программы и утилиты		
WinRar	5	250
Radmin	3	250
ABBY FineReader 9.0 Corporate Edition	9	15
Другое ПО, используемое в деятельности филиала		
1С Библиотека		1
Гарант		Локальная сеть
Консультант		Локальная сеть

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

Челябинский филиал

Кафедра математики, информатики и естественнонаучных дисциплин

УТВЕРЖДЕНА

решением кафедры

математики, информатики и естественнонаучных дисциплин

Протокол от «28» августа 2019 г. № 1

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.Б.14 Информатика

индекс, наименование дисциплины

38.03.03 «Управление персоналом»

код, наименование направления подготовки

Управление персоналом организации

(направленность (профиль))

Бакалавр

квалификация

Очная и заочная форма обучения

формы обучения

Челябинск 2019

Автор(ы)–составитель(и):

Доцент кафедры математики, информатики

и естественнонаучных дисциплин Семушина Е.И.

(ученая степень и(или) ученое звание, должность) (наименование кафедры) (Ф.И.О.)

Заведующая кафедрой математики, информатики

и естественнонаучных дисциплин

канд. пед. наук, доцент Семушина Е.И..

(наименование кафедры) (ученая степень и(или) ученое звание) (Ф.И.О.)

СОДЕРЖАНИЕ

1.Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения программы.....4

2.Объем и место дисциплины (модуля) в структуре ОП ВО 6

3.Содержание и структура дисциплины (модуля) 7

4.Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине (модулю) 9

5.Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины 204

6.Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", включая перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю) 21

7. Материально-техничсекая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы 22

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения программы

1.1. Дисциплина Б1.Б.14 Информатика обеспечивает овладение следующими компетенциями с учетом этапа

Очная и заочная форма обучения

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ОПК-5	Способность анализировать результаты исследований в контексте целей и задач своей организации	ОПК-5.1	Способность анализировать результаты с помощью информационно-коммуникационных технологий
ОПК-10	Способность решать стандартные задачи профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры с применением информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности	ОПК-10.1	способность решать стандартные задачи профессиональной деятельности на основе информационной культуры
УК ОС-2	способность разработать проект на основе оценки ресурсов и ограничений	УК ОС-2.1	осуществлять выбор программного продукта для проектной деятельности

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

ОТФ/ТФ	Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения
ОТФ: 07/003 G операционное управление персоналом и подразделением организации; **ТФ** – G/03.7 администрирование процессов и документооборота по операционному управлению персоналом и работе структурного подраз-	ОПК-5.1	на уровне **знаний:** • иметь представление о прикладных программах для подготовки публичных выступлений и деловой переписки.
		на уровне **умений:** • применять компьютерные технологии для подготовки презентации(работать с Power Point); • применять компьютерные технологии для

ОТФ/ТФ	Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения
деления;		подготовки текстовых документов, выполнять операций над документами, работать со структурированными документами; • использовать интернет-технологии для деловой переписки. • обрабатывать экономическую информацию на основе табличных процессоров, проводить операции с листами данных, консолидацию и анализ данных;
ОТФ: 07.003 A документационное обеспечение работы с персоналом 07/003 G операционное управление персоналом и подразделением организации; **ТФ** – A/01.5 ведение организационной и распорядительной документации по персоналу; – A/02.5 ведение документации по учету и движению кадров; – A/03.5 администрирование процессов и документооборота по учету и движению кадров, представлению документов по персоналу в государственные органы; – G/03.7 администрирование процессов и документооборота по операционному управлению персоналом и работе структурного подразделения;	ОПК-10.1	на уровне **знаний:** • называть и описывать процедуры и программные средства обработки экономической информации, интегрированные информационные технологии управления;
		на уровне **умений:** • решать стандартные задачи профессиональной деятельности с применением информационно-коммуникационных технологий • Применять инструментальные средства компьютерных технологий информационного обслуживания управленческой деятельности на основе требований информационной культуры
	УК ОС-2.1	на уровне **знаний:** • иметь представление о существующих программных продуктах, используемых в проектной деятельности
		на уровне **умений:** • использовать поисковые системы глобальных вычислительных сетей для анализа информационных ресурсов • выбирать программный продукт для кон-

ОТФ/ТФ	Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения
		кретного проектного задания. • разрабатывать операционные проекты, создавать описание и графику проекта, управлять циклом реализации и ресурсами проекта.

2. Объем и место дисциплины (модуля) в структуре ОП ВО

Объем дисциплины

*общая трудоемкость дисциплины (модуля) в зачетных единицах: 144 часа (4*з.е.) – в академических часах; 108 часов (4 з.е.) – в астрономических часах.

- *количество академических часов, выделенных на контактную работу с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся:*

✓ очная форма обучения – 48 часов, в том числе:

– лекционные занятия – 20 ч.,

– практические занятия – 28 ч.

Самостоятельная работа студентов, включая ее контроль – 96 ч.

✓ заочная форма обучения - 16 часов, в том числе:

– лекционные занятия – 4 ч.;

– практические занятия – 12 ч.

Самостоятельная работа студентов, включая ее контроль – 128 ч.

- *количество астроноических часов, выделенных на контактную работу с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся:*

✓ очная форма обучения – 48 часов, в том числе:

– лекционные занятия – 20 ч.,

– практические занятия – 28 ч.

Самостоятельная работа студентов, включая ее контроль – 60 ч.

✓ заочная форма обучения - 14 часов, в том числе:

– лекционные занятия – 4 ч.;

– практические занятия – 10 ч.

Самостоятельная работа студентов, включая ее контроль – 94 ч.

Место дисциплины в структуре ОП ВО

Б1.Б.14 Информатика, очная форма – 1 курс 1семестр; заочная форма – 1 курс 2 семестр;

– дисциплина реализуется после получения минимально необходимого объема теоретических знаний в области школьного курса информатики

– форма промежуточной аттестации в соответствии с учебным планом –зачет с оценкой.

3. Содержание и структура дисциплины (модуля) (в академических часах)

Очная форма обучения

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины (модуля), час.						Форма текущего контроля успеваемости**, промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л	ЛР	ПЗ	КСР		
Очная форма обучения								
1	Понятие информации. Общая характеристика процессов сбора, передачи, обработки и накопления информации	16	4				12	О
2	Технические и программные средства реализации информационных процессов	24	4				20	О
3	Технологии работы с текстом	32	2		10		20	К
4	Обработка графической информации. Мультимедиа. Технологии обработки мультимедиа	26	2		4		20	К
5	Технология обработки числовых данных в электронных таблицах	35	4		10	1	20	К
6	Локальные и глобальные сети ЭВМ. Сетевые технологии. Основы компьютерных телекоммуникаций	29	4		4	1	20	
Контроль		4 ЗаО	0	0	0	0	0	
Итого		144	20		28	2	92	

Заочная форма обучения

Заочная форма обучения								
1	Понятие информации. Общая характеристика процессов сбора, передачи, обработки и накопления информации	20,5	0,5				20	О
2	Технические и программные средства реализации информационных процессов	24,5	0,5				24	О
3	Технологии работы с текстом	24,5	0,5		4		20	К
4	Обработка графической информации. Мультимедиа. Технологии обработки мультимедиа	22,5	0,5		2		20	К
5	Технология обработки числовых данных в электронных таблицах	27	1		6		20	К
6	Локальные и глобальные сети ЭВМ. Сетевые технологии. Основы компьютерных телекоммуникаций	23	1		0	2	20	К
Контроль		4	0		0	0	0	
Итого		144	4		12	2	124	

*Примечание: * опрос (О), кейс- задача(К)*

Содержание и структура дисциплины (модуля) (в астрономических часах)

Очная форма обучения

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины (модуля), час.						Форма текущего контроля успеваемости**, промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л	ЛР	ПЗ	КСР		
Очная форма обучения								
1	Понятие информации. Общая характеристика процессов сбора, передачи, обработки и накопления информации	14	4				10	О
2	Технические и программные средства реализации информационных процессов	14	4				10	О
3	Технологии работы с текстом	22	2		10		10	К
4	Обработка графической информации. Мультимедиа. Технологии обработки мультимедиа	16	2		4		10	К
5	Технология обработки числовых данных в электронных таблицах	24	4		10		10	К
6	Локальные и глобальные сети ЭВМ. Сетевые технологии. Основы компьютерных телекоммуникаций	18	4		4		10	
Контроль		ЗаО	0	0	0	0	0	
Итого		108	20		28		60	

Заочная форма обучения

Заочная форма обучения								
1	Понятие информации. Общая характеристика процессов сбора, передачи, обработки и накопления информации	10,5	0,5				10	О
2	Технические и программные средства реализации информационных процессов	11,5	0,5				11	О
3	Технологии работы с текстом	24,5	0,5		4		20	К
4	Обработка графической информации. Мультимедиа. Технологии обработки мультимедиа	22,5	0,5		2		20	К
5	Технология обработки числовых данных в электронных таблицах	25	1		4		20	К

6	Локальные и глобальные сети ЭВМ. Сетевые технологии. Основы компьютерных телекоммуникаций	13	1		0	2	10	К
Контроль		3	0		0	0	0	
Итого		108	4		10		91	

*Примечание: * опрос (О), кейс- задача(К)*

Содержание дисциплины

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Содержание тем (разделов)
Тема 1	Понятие информации. Общая характеристика процессов сбора, передачи, обработки и накопления информации	История развития информатики. Структура современной информатики. Место информатики в системе наук. Понятие информации. Формы представления информации. Методы оценки и виды информации. Свойства информации. Единицы измерения информации. Информационные технологии. Этапы развития информационных технологий. Представление в компьютере числовой, символьной, звуковой и графической информации.
Тема 2	Технические и программные средства реализации информационных процессов	История развития вычислительной техники. Архитектура компьютера. Архитектура ПК. Поколения ЭВМ. Классификация ЭВМ. Персональный компьютер. Микропроцессор. Материнская плата. Запоминающие устройства. Устройства ввода-вывода. Понятие программное обеспечение. Структура программного обеспечения. Общее представление о системном программном обеспечении, пакетах прикладных программ и инструментариях. Состав и назначение операционной системы. Операционная система Windows. Файловая система. Архиваторы. Компьютерные вирусы.
Тема 3	Технологии работы с текстом	Основные возможности текстового редактора. Текстовый редактор Microsoft Word. Элементы интерфейса Microsoft Word и их настройка. Основы создания документа. Редактирование и форматирование текста. Вставка объектов. Работа с шаблонами.
Тема 4	Обработка графической информации. Мультимедиа. Технологии обработки мультимедиа	Мультимедиа. Мультимедийный продукт. Основные компоненты мультимедиа. Обзор программ, предназначенных для подготовки мультимедийных продуктов. Назначение и основные возможности Power Point. Режимы просмотра презентации. Создание и редактирование слайдов. Показ презентации. Оформление слайдов. Вставка объектов. Настройка анимации.
Тема 5	Технология обработки числовых данных в электронных таблицах	Табличный процессор Microsoft Excel. Назначение и основные функции электронных таблиц. Структура электронных таблиц. Типы и форматы данных. Интерфейс Microsoft Excel. Создание, редактирование и сохранение рабочих книг. Использование формул и функций. Создание диаграмм. Списки. Сортировка списков. Фильтры. Сводные таблицы. Объединение и связывание электронных таблиц.
Тема 6	Локальные и глобальные сети ЭВМ. Сетевые технологии. Основы компьютерных телекоммуникаций Защита информации	Компьютерные сети. Виды компьютерных сетей. Интернет. Способы обмена информацией в Интернет. Основные понятия World Wide Web.

4 Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине (модулю)

4.1. Формы и методы текущего контроля успеваемости обучающихся и промежуточной аттестации.

4.1.1. В ходе реализации дисциплины Б1.Б.14 Информатика используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

- при проведении занятий лекционного типа: доклады
- при проведении занятий семинарского типа: кейс задача, лабораторная работа, контрольная работа, тест
- при контроле результатов самостоятельной работы студентов: опрос, тестирование

Типовые оценочные материалы по теме 1

Тема 1 Понятие информации. Общая характеристика процессов сбора, передачи, обработки и накопления информации.

Типовые вопросы для собеседования по теме 1

1. Понятие информации.
2. Формы представления информации.

Типовые оценочные материалы по теме 2

Тема 2 Технические и программные средства управления информацией.

Типовые вопросы для собеседования по теме 2

1. Возможности и принципы использования современной компьютерной техники как средства управления информацией
2. Офисные системы как средств управления информацией

Типовые оценочные материалы по теме 3

Тема 3 Технология работы с текстом

Типовая кейс задача по теме

1. Подготовить материал по теме, соответствующей Вашему порядковому номеру в журнале теоретического обучения, разбить его на 2 главы, каждую главу – на 3 параграфа, каждую часть озаглавить.

Шрифт: Times New Roman

Интервал междустрочный - 1,5

Размер шрифта - 14.

Страница текста должна содержать 29-31 строку. Текст должен быть отформатирован по ширине страницы.

Поля страницы: размер левого поля – 30 мм, правого – 10 мм, верхнего – 15 мм, нижнего – 20 мм.

Абзацный отступ должен быть одинаковым и равен 5 знакам.

Расстояние между заголовком главы или параграфа и последующим текстом должно равняться 3 интервалам. Такое же расстояние выдерживается между заголовками главы и параграфа.

2. Задать общие настройки: язык русский; автоматический перенос текста, пронумеровать страницы (в правом верхнем углу).

3. Расстояние между заголовком главы или параграфа и последующим текстом должно равняться 3 одинарным интервалам. Такое же расстояние выдерживается между заголовками главы и параграфа.

4. Задать общие настройки: язык русский; автоматический перенос текста, пронумеровать страницы (в правом верхнем углу).

5. Оформить оглавление.

Для этого Названия глав, а также введения, оглавления, списка литературы и алфавитного указателя должны быть отформатированы с использованием стиля абзаца (Главная/Стили/Изменить стили), который:

должен быть создан на основе стиля абзаца с названием «Заголовок 1»;

Названия параграфов должны быть отформатированы с использованием стиля абзаца (Главная/Стили), который:

должен быть создан на основе стиля абзаца с названием «Заголовок 2»;

На втором листе документа автоматически создать оглавление:

установить курсор на вторую страницу после слова «Оглавление» и выбрать команду Ссылки/Оглавление

6. Создать текст нижних колонтитулов, содержащих вашу фамилию, инициалы, номер группы, название факультета (фразы должны быть одинаковые везде). Текст колонтитула должен быть выровнен по центру.

7. Оформить 7 сносок на источники литературы Согласно положению о выпускнй квалификационной работе

8. Оформить библиографический список в конце текста

9. Оформить титульный лист

Типовые оценочные материалы по теме 4

Тема 4 Обработка графической информации. Мультимедиа. Технологии обработки мультимедиа

Типовая кейс задача

1. Создайте презентацию

Создайте **презентацию по своей работе**, выполненной по теме 3 (не более 10 слайдов!):

1слайд: тема работы, руководитель, автор работы - использовать автомакет под **Титульный лист**

2 слайд: Актуальность темы. Актуальность - обязательное требование к любой научной работе. То, как ее автор умеет выбрать тему и насколько правильно он эту тему понимает и оценивает с точки зрения своевременности и социальной значимости, характеризует его научную зрелость и профессиональную подготовленность.

Необходимообосноватьактуальностьисследованияиперечислитьобластиприменениявашейзадачи.

Можно для наглядности добавить чертежи, рисунки, фотографии и т.д.

3 слайд: Цели работы

При защите дипломной работы в докладе необходимо четко сформулировать цели, задачи, методы. От формулировки научной проблемы и доказательства, что она еще не полностью разработана и освещена в специальной литературе, логично перейти к формулировке цели исследования. Перечислить то, что надо было сделать в работе:

Изучить…

Описать…

Установить…

Разработать рекомендации…

Цели должны быть проверяемыми и четко обозначены.

Опорные слова:

Провести сравнительный анализ…,

Разработать алгоритм…,

Реализовать…

4 слайд: Задачи работы

Необходимо указать конкретные задачи дипломной работы (3-5 задач), которые предстоит решать в соответствии с целью. Формулировку задач исследования необходимо сделать очень тщательно, поскольку описание их решения должно составить содержание глав дипломной работы. Заголовки глав, как правило, соответствуют формулировкам задач предпринимаемого исследования:

- выявить сложившиеся тенденции развития и основные проблемы …

- проанализировать внутреннюю и внешнюю среду …

- определить проблемы, стоящие перед организацией и возможные пути их решения…

--выбрать стратегическое направление развития…

- разработать стратегию развития… и т.п. Необходимо указать конкретные задачи дипломной работы (3-5 задач), которые предстоит решать в соответствии с целью. Формулировку задач исследования необходимо сделать очень тщательно, поскольку описание их решения должно составить содержание глав

Заголовки глав, как правило, соответствуют формулировкам задач предпринимаемого исследования:

- выявить сложившиеся тенденции развития и основные проблемы …

- проанализировать внутреннюю и внешнюю среду …

- определить проблемы , стоящие перед организацией и возможные пути их решения…

--выбрать стратегическое направление развития…

- разработать стратегию развития… и т.п.

5 слайд: Объект – Предмет исследования

Объект - это процесс или явления, порождающие проблемную ситуацию и избранные дипломником для изучения.

Например, условия, ресурсы, факторы и системы управления муниципального учреждения

Предмет - это то, что находится в границах объекта исследования в определенном аспекте рассмотрения.

Примеры:

Управленческие отношения и экономические связи, закономерности, механизмы, принципыформированияиразвитиястратегическогопотенциаламуниципальногоучреждения.

Предмет исследования желательно отразить в названии работы.

6-7 слайд: Основная часть работы.

В основной части дипломной работы обобщаются сведения из разных литературных источников по данной теме, излагается аргументированный авторский подход к рассмотренным концепциям и различным точкам зрения. В работах практической направленности обязательно должна быть глава, описывающая методики и техники конкретного авторского исследования, и, собственно, само эмпирическое исследование. Методики практического ис-

следования зависят от той дисциплины, по которой пишется работа. Специальные методические рекомендации и указания студенту предоставляются, как правило, научным руководителем.

8-9 слайды: Результаты работы. Анализ результатов.

Обязательный слайд, где перечисляем все тоже, что было в слайде«Цели дипломной работы», с той разницей, что в целях было«сделать»-«провести сравнительный анализ», а здесь«сделано»-«проведен сравнительный анализ».

В завершении доклада кратко сформулируйте еще раз важность работы и направления дальнейшего развития (хотя это может быть отдельный вопрос). Покажите комиссии, что работа не закончится дипломом, а будет развиваться и дальше. В завершении доклада неплохо подчеркнуть, что все цели достигнуты, задачи решены.

10 слайд:

Итоги проделанной работы

Основные результаты в виде нескольких пунктов

Обобщение результатов, формулировка гипотез

Направления дальнейших исследований

Возможность практического использования

Слайды должны иметь разработанный дизайн: выбран шаблон оформления (настроены образцы, т.е. заданы параметры шрифта по уровням, фон), вставлены графические элементы (автофигуры, стрелки, овалы и т.д.) и рисунки.

1.3. На слайде ОГЛАВЛЕНИЕ для каждого названия настройте действие, а на других слайдах разместите управляющие кнопки, позволяющие: 1) переходить на слайд-оглавление, а также 2) на следующий и предыдущий слайды.

1.4. Настройте эффекты переходов слайдов, которые должны выполняться по-разному, а смена слайдов - **по щелчку**. Для объектов и текста слайдов выберите эффекты построения, установите включение анимации автоматически через 1-2 секунды.

1.5. Сохраните презентацию и выполните ее демонстрацию.

Типовые оценочные материалы по теме 5

Тема 5 Технология обработки числовых данных в электронных таблицах

Типовая кейс задача по теме 5

Средствами Microsoft Excel оформить таблицу:

Показатели	Год				Итого за год
	1 кв.	2 кв.	3 кв.	4 кв.	
Продано единиц	3592	4390	3192	4789	
Торговые доходы	14662	175587	127700	191549	
Торговые расходы	89789	109742	79812	119712	
Валовая прибыль					
Расходы на зарплату	8000	8000	9000	9000	
Расходы на рекламу	10000	10000	10000	10000	
Накладные расходы фирмы	21549	26338	19155	28732	
Общие затраты					
Производственная прибыль					
Удельная валовая прибыль					

Вычислить:

– “Валовая прибыль” = “Торговые доходы” – “Торговые расходы”;

– “Общие затраты” = “Расходы на зарплату” + “Расходы на рекламу” + “Накладные расходы фирмы”;

– “Производственная прибыль” = “Валовая прибыль” – “Общие затра-ты”;

– “Удельная валовая прибыль” = “Производственная при-быль”/“Торговые расходы”;

– “Итого за год” = “1 кв.” + “2 кв.” + “3 кв.” + “4 кв.”;

Для строки “Удельная валовая прибыль” задать процентный формат;

Числа, которые больше 250 000 выводить красным цветом;
Построить диаграмму

Тема 6 Локальные и глобальные сети ЭВМ. Сетевые технологии. Основы компьютерных телекоммуникаций. Защита информации

Типовые оценочные материалы по разделу 7

Типовая кейс задача Типовая задача

1. Создать файл Word с названием:

Номер группы Фамилия5 (например, Иванов5)

2. Зайти на портал Российская общественная инициатива https://www.roi.ru/
3. Ознакомиться с вкладками системы, сфотографировать каждую вкладку, фотографию разместить в отчетном документе
4. Выбрать вкладку Популярные инициативы, выбрать наиболее актуальную для Вас, скопировать информацию о ней в отчетный документ

Шкала оценивания

№	Формы контроля	Критерии оценки	Показатели и шкала оценивания (кол-во баллов)
1.	Опрос	Правильность ответов на поставленные вопросы (до 5 мини-вопросов)	**5 баллов –** ответил на все вопросы **4 балла** – ответил на все вопросы, допустил 1-2 ошибки, но сам их исправил **3 балла** – ответил на 3 и более вопросов с ошибками **2 балла** – ответил на 1-2 вопроса с ошибками
2.	Кейс- задача	Качество решения задач: правильность решения задачи, оформление задачи.	**5 баллов** – задача решена правильно, правильно оформлена. **4 балла** – задача решена правильно, но есть ошибки в оформлении **3 балла** - ошибки в расчетах и оформлении **2 балла** - задача решена неправильно

4.3. Оценочные средства для промежуточной аттестации.

4.3.1. Формируемые компетенции

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции

ОПК-5	Способность анализировать результаты исследований в контексте целей и задач своей организации	ОПК-5.1	Способность анализировать результаты с помощью информационно-коммуникационных технологий
ОПК-10	Способность решать стандартные задачи профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры с применением информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности	ОПК-10.1	способность решать стандартные задачи профессиональной деятельности с применением информационно-коммуникационных технологий с учетом основных требований информационной безопасности
УК ОС-2	способность разработать проект на основе оценки ресурсов и ограничений	УК ОС-2.1	осуществлять выбор программного продукта для проектной деятельности

4.3.2.Типовые оценочные средства промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация студентов проводится в форме зачета, экзамена (для очной формы обучения), в виде зачета, контрольной работы и экзамена (для заочной формы обучения).

Задание для контрольной работы

Средствами Microsoft Excel оформить таблицу:

Показатели	Год				Итого за год
	1 кв.	2 кв.	3 кв.	4 кв.	
Продано единиц	3592	4390	3192	4789	
Торговые доходы	14662	175587	127700	191549	
Торговые расходы	89789	109742	79812	119712	
Валовая прибыль					
Расходы на зарплату	8000	8000	9000	9000	
Расходы на рекламу	10000	10000	10000	10000	
Накладные расходы фирмы	21549	26338	19155	28732	
Общие затраты					
Производственная прибыль					
Удельная валовая прибыль					

Вычислить:

– “Валовая прибыль” = “Торговые доходы” – “Торговые расходы”;

– “Общие затраты” = “Расходы на зарплату” + “Расходы на рекламу” + “Накладные расходы фирмы”;

– “Производственная прибыль” = “Валовая прибыль” – “Общие затра-ты”;

– “Удельная валовая прибыль” = “Производственная при-быль”/“Торговые расходы”;

– “Итого за год” = “1 кв.” + “2 кв.” + “3 кв.” + “4 кв.”;

Для строки “Удельная валовая прибыль” задать процентный формат;

Числа, которые больше 250 000 выводить красным цветом;

Построить диаграмму

Критерии оценки контрольной работы

Оценка «**зачтено**» выставляется, если как минимум структура контрольной работы соответствует заданию, больше половины разделов проработаны в целом правильно, но с допущением ошибок.

Оценка «**не зачтено**» выставляется, если структура контрольной работы не соответствует заданию, разделы проработаны с грубыми ошибками.

Зачет, экзамен проходит в форме тестирования.

Инструкция к тесту

Тесты встроены в электронную оболочку информационно-образовательного контента филиала: https://edu.rane74.ru/course/view.php?id=194, тестирование проводится в компьютерном классе. После завершения тестирования каждый обучаемый получает персональный результат.

В тесте 20 вопросов с вариантами ответа, необходимо выбрать один правильный ответ. Время тестирования 20 минут. Тестовые вопросы являются типовыми: с выбором одного варианта ответа из предложенных.

Типовые тестовые задания

1. Скорость передачи информации тем выше, чем ...

1. ниже полоса пропускания связи
2. выше уровень помехи «сигнал-шум»
3. короче символы
4. ниже уровень помех

2. Верным утверждением является:

1. информационные процессы являются материальным носителем информации
2. в качестве носителя информации могут выступать только световые и звуковые волны
3. в качестве носителя информации могут выступать материальные предметы
4. в качестве материального носителя информации могут выступать знания, сведения или сообщения

3. Укажите операционную систему.

1. UNIX
2. Adobe
3. IBM PC
4. API

4. Вызвать контекстное меню для объекта ОС Windows можно

1. наведением указателя мыши на кнопку
2. используя кнопку «Пуск»
3. щелчком правой кнопки мыши
4. двойным щелчком мыши

5. Представлена база данных "Кадры". Записи отсортированы по полю…

	Фамилия	Имя	Отчество	Должность	Оклад
	Иванов	Петр	Алексеевич	Вахтер	2500
	Зайцев	Иван	Петрович	Директор	12000
	Романов	Вадим	Сергеевич	Нач. отдела	6800
	Ахметов	Тимур	Махмутович	Программист	6000
	Абрамова	Елена	Борисовна	Секретарь	3500
*					0

1. должность
2. фамилия
3. оклад
4. имя

6. База данных имеет вид...

№	Пол	Возраст	Рост
1	Ж	25	1,40
2	М	20	1,65
3	М	27	1,80
4	Ж	18	1,75
5	М	35	2,00
6	Ж	20	1,64
7	Ж	18	1,70

Пользователь установил фильтр по полю «Пол» = Ж и задал условие сортировки по возрастанию поля «Рост». Записи будут представлены в последовательности …

1. 2, 3, 5, 1, 6, 7, 4,
2. 1, 6, 7, 4, 2, 3, 5
3. 1, 6, 7, 4
4. 1, 6, 2, 7, 4, 3, 5

7. Прикладная программа, служащая для просмотра Web- страниц, называется

1. браузер
2. Worel Wide Web
3. телеконференция
4. сервис- провайдер

8 Среди перечисленных программ брандмауэром является

1. Outlook
2. Outpost Firewall
3. Ethernet
4. Dr Web

9. Множество компьютеров, связанных каналами передачи информации и находящиеся в пределах одного здания, называется …

1. локальной компьютерной сетью
2. региональной компьютерной сетью
3. глобальной компьютерной сетью
4. информационной системой с гиперсвязью

10. Для безопасного использования ресурсов в сети Интернет предназначен протокол...

1. NNTP
2. FTP
3. HTTPS
4. IRC

Система оценки: После завершения тестирования каждый обучаемый получает персональный результат.

Баллы	Оценка
<10	неудовлетворительно
≥10	удовлетворительно
≥14	хорошо
≥17	отлично

4.4 Оценивание студентов при проведении промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация по дисциплине проводится в соответствии с Учебным планом в форме зачета.

Оценка знаний студента на зачете носит комплексный характер, является балльной и определяется его:

- ответом на экзамене (решением теста);
- учебными достижениями в семестровый период (по очной форме обучения - количеством баллов, полученных по балльно-рейтинговой системе).

Знания и компетенции студента на зачете оцениваются оценками: «*отлично*» – 5, «*хорошо*» – 4 , «*удовлетворительно*» – *3*, «*неудовлетворительно*» – 2.

Оценка студентам очной формы обучения выставляется в соответствии с балльно-рейтинговой системой. Основой для определения оценки служит уровень усвоения студентами материала, предусмотренного рабочей программой дисциплины.

Критерии оценки студента на зачете

Баллы (рейтинговой оценки), %	**Оценка**	**Требования к знаниям**
100-76	*5, «отлично»*	Оценка **«отлично»** выставляется студенту, если он • знает и умеет применять компьютерные технологии для подготовки презентации (работать с Power Point); • умеет применять компьютерные технологии для подготовки текстовых документов, выполнять операций над документами, работать со структурированными документами; • использовать интернет-технологии для деловой переписки. • Способен обрабатывать экономическую информацию на основе табличных процессоров, проводить операции с листами данных, консолидацию и анализ данных; • умеет работать с базами данных.

		• Способен использовать поисковые системы глобальных вычислительных сетей для анализа информационных ресурсов • Может верно выбирать программный продукт для конкретного проектного задания. • Умеет разрабатывать операционные проекты, создавать описание и графику проекта,
66-75	*4, «хорошо»*	Оценка **«хорошо»** выставляется студенту, если он • знает и умеет применять компьютерные технологии для подготовки презентации (работать с Power Point); • умеет применять компьютерные технологии для подготовки текстовых документов, выполнять операций над документами, работать со структурированными документами; • использовать интернет-технологии для деловой переписки. • Способен обрабатывать экономическую информацию на основе табличных процессоров, проводить операции с листами данных, консолидацию и анализ данных; • Знает основы работы с базами данных. • Способен использовать поисковые системы глобальных вычислительных сетей для анализа информационных ресурсов • Умеет создавать описание и графику проекта,
50-65	*3, «удовлетворительно»*	Оценка **«удовлетворительно»** ставится студенту, • знает компьютерные технологии для подготовки презентации (работать с Power Point); • умеет применять компьютерные технологии для подготовки текстовых документов, выполнять операций над документами, работать со структурированными документами, но допускает ошибки и неточности; • может использовать интернет-технологии для деловой переписки. • Способен обрабатывать экономическую информацию на основе табличных процессоров, проводить операции с листами данных, консолидацию и анализ данных, но допускает ошибки и неточности; • Знает основы работы с базами данных. • Умеет создавать описание и графику проекта, но допускает ошибки и неточности;
Менее 50	*2, «неудовлетворительно»*	Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, если он • допускает существенные ошибки в программном материале, • не обладает способностью логически верно, аргументировано и ясно строить устную речь по вопросам программного материала

5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

При подготовке к занятиям на каждый теоретических вопрос темы целесообразно составить план-конспект ответа с фиксацией в нем важнейших положений анализируемых материалов, что будет способствовать более глубокому, полному освоению компетенций.

Тема 1. Понятие информации. Общая характеристика процессов сбора, передачи, обработки и накопления информации

- История развития информатики.
- Структура современной информатики.
- Понятие информации. Формы представления информации.
- Этапы развития информационных технологий.

Литература.

1. Ермакова А.Н. Информатика [Электронный ресурс]: учебное пособие для студентов высших учебных заведений/ Ермакова А.Н., Богданова С.В.— Электрон. текстовые данные.— Ставрополь: Ставропольский государственный аграрный университет, Сервисшкола, 2017.— 184 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/48250.html. — ЭБС «IPRbooks»Раздел 1.

Тема 2. Технические и программные средства реализации информационных процессов

- История развития вычислительной техники.
- Архитектура компьютера.
- Структура программного обеспечения.
- Состав и назначение операционной системы.

Литература.

1. Ермакова А.Н. Информатика [Электронный ресурс]: учебное пособие для студентов высших учебных заведений/ Ермакова А.Н., Богданова С.В.— Электрон. текстовые данные.— Ставрополь: Ставропольский государственный аграрный университет, Сервисшкола, 2017.— 184 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/48250.html. — ЭБС «IPRbooks»Раздел 2.

Тема 3Технологии работы с текстом

- Основные возможности текстового редактора.
- Текстовый редактор Microsoft Word.

Литература.

1. Ермакова А.Н. Информатика [Электронный ресурс]: учебное пособие для студентов высших учебных заведений/ Ермакова А.Н., Богданова С.В.— Электрон. текстовые данные.— Ставрополь: Ставропольский государственный аграрный университет, Сервисшкола, 2017.— 184 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/48250.html. — ЭБС «IPRbooks»Раздел 4.

Тема 4 Обработка графической информации. Мультимедиа. Технологии обработки мультимедиа

- Мультимедиа. Мультимедийный продукт.
- Назначение и основные возможности Power Point..

Литература.

1. Ермакова А.Н. Информатика [Электронный ресурс]: учебное пособие для студентов высших учебных заведений/ Ермакова А.Н., Богданова С.В.— Электрон. текстовые данные.— Ставрополь: Ставропольский государственный аграрный университет, Сервисшкола, 2017.— 184 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/48250.html. — ЭБС «IPRbooks»Раздел 4.

Тема 5. Технология обработки числовых данных в электронных таблицах. Базы данных

- Табличный процессор Microsoft Excel.
- Назначение и основные функции электронных таблиц.
- Структура электронных таблиц. Типы и форматы данных.
- Интерфейс Microsoft Excel.
- Создание, редактирование и сохранение рабочих книг.

Литература.

1. Ермакова А.Н. Информатика [Электронный ресурс]: учебное пособие для студентов высших учебных заведений/ Ермакова А.Н., Богданова С.В.— Электрон. текстовые данные.— Ставрополь: Ставропольский государственный аграрный университет, Сервисшкола, 2017.— 184 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/48250.html. — ЭБС «IPRbooks»Раздел 4.

Тема6.Локальные и глобальные сети ЭВМ. Сетевые технологии. Основы компьютерных телекоммуникаций

- Защита информации
- Компьютерные сети. Виды компьютерных сетей.
- Интернет. Способы обмена информацией в Интернет.

Литература.

2. Ермакова А.Н. Информатика [Электронный ресурс]: учебное пособие для студентов высших учебных заведений/ Ермакова А.Н., Богданова С.В.— Электрон. текстовые данные.— Ставрополь: Ставропольский государственный аграрный университет, Сервисшкола, 2017.— 184 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/48250.html. — ЭБС «IPRbooks»Раздел 5

6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", включая перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю)

6.1 Основная литература

1. Информатика для экономистов: Учебник / под ред. В.М. Матюшока. - М. :Инфра-М, 2018. - 880с. - (Учебники РУДН).

2. Информатика и информационные технологии: учебное пособие / Ю.Д. Романова, И.Г. Лесничая, В.И. Шестаков, И.В. Миссинг, П.А. Музычкин. - 3-е изд., перераб. и доп. - М. : Эксмо, 2016. - 592 с. - (Высшее экономическое образование).

3. Ермакова А.Н. Информатика [Электронный ресурс]: учебное пособие для студентов высших учебных заведений/ Ермакова А.Н., Богданова С.В.— Электрон. текстовые данные.— Ставрополь: Ставропольский государственный аграрный университет, Сервисшкола, 2017.— 184 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/48250.html. — ЭБС «IPRbooks»

6.2. Дополнительная литература

1. Информационные системы и технологии в экономике и управлении [Текст] : Учебник для академического бакалавриата. - 4-е изд., перераб. и доп. / Под ред. В.В.Трофимова. - М. : Юрайт, 2016. - 542 с. : ил. - (Бакалавр. Академический курс).

2. Клочко И.А. Информационные технологии в профессиональной деятельности [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Клочко И.А.— Электрон. текстовые данные.— Саратов: Вузовское образование, 2016.— 236 с. Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/20424.— ЭБС «IPRbooks», по паролю

6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы.

http://www.iprbookshop.ru/ - Электронная библиотечная система «IPRBooks»
https://www.biblio-online.ru/ - Электронная библиотечная система «Юрайт»
www.e.lanbook.com - Электронная библиотечная система «Лань»
http://edu.garant.ru – Официальный сайт Гарант
http://www.consultant.ru/ – Официальный сайт КонсультантПлюс

6.4. Иные источники.

Справочно-правовая система «Консультант Плюс» - http://www.consultant.ru/
Справочная правовая система «Гарант» - http://www.aero.garant.ru

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

- 5 лингафонных кабинетов с установленным программным обеспечением (программа «Нибелунг»), оснащенные наушниками (на каждом рабочем столе)
- компьютеры с доступом в Интернет;
- мультимедийное оборудование;
- интерактивная доска (при наличии);
- классная доска, указка.

Программное обеспечение	Версия	Существует лицензий (и тип), количество
Windows 7 Pro	7	105
Офисный пакет		
Microsoft Office 2010 standard	2010	150
Microsoft Office 2016 standard	2016	120
Антивирусная защита		
-Kaspersky Endpoint Security длябизнеса- Стандартный Russian Edition	10.2.5.3201	450
Дополнительные программы и утилиты		
WinRar	5	250
Radmin	3	250
ABBY FineReader 9.0 Corporate Edition	9	15
Другое ПО, используемое в деятельности филиала		
1С Библиотека	2.1.2.1	1
Гарант	8.00.2.025	50
Консультант	4016.00.12	50

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

Челябинский филиал

Кафедра математики информатики и естественнонаучных дисциплин

УТВЕРЖДЕНА

решением кафедра математики информатики и естественнонаучных дисциплин Протокол от «28» августа 2019 г. № 1

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.Б.15 Безопасность жизнедеятельности (БЖД)

индекс, наименование дисциплины

38.03.03 «Управление персоналом»

код, наименование направления подготовки

Управление персоналом организации

профиль

Бакалавр

квалификация

Очная и заочная форма обучения

формы обучения

Челябинск 2019

Автор(ы)–составитель(и):

Доцент кафедры математики, информатики

и естественнонаучных дисциплин

к. тех. наук, доцент Рудакова Т.И.

(ученая степень и(или) ученое звание, должность) *(наименование кафедры)* *(Ф.И.О.)*

Заведующая кафедрой математики, информатики

и естественнонаучных дисциплин

канд. пед. наук, доцент Семушина Е.И..

(наименование кафедры) *(ученая степень и(или) ученое звание)* *(Ф.И.О.)*

СОДЕРЖАНИЕ

1.Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения программы.....4

2.Объем и место дисциплины (модуля) в структуре ОП ВО 5

3.Содержание и структура дисциплины (модуля) 6

4.Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине (модулю).....10

5.Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины 15

6.Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", включая перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю) 18

7. Материально-техническая база,нформационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы 19

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения программы

1.1. Дисциплина Б1.Б.15 «Безопасность жизнедеятельности» обеспечивает овладение следующими компетенциями с учетом этапа

Очная и заочная форма обучения

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
УК ОС-7	способность поддерживать уровень физического здоровья, достаточного для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности	УК ОС-7.1	Способность распознавать угрозы и опасности для сохранения физического здоровья
УК ОС-8 -	способность создавать и поддерживать безопасные условия жизнедеятельности, в том числе при возникновении чрезвычайных ситуаций	УК ОС-8.1	Способность распознавать угрозы и опасности для жизнедеятельности, выбирать оптимальные метод решения задач по обеспечению безопасности жизнедеятельности на рабочем месте исходя из имеющихся реальных возможностей, включая методы оказания неотложной помощи.

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

ОТФ/ТФ	Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения
	УК ОС-7.1.	на уровне **знаний:** • Понимать возможные угрозы и опасности при выполнении деятельности • Знать основные нормативно-правовые документы по безопасности жизнедеятельности; опасных и вредных факторов на производстве и возникающие при чрезвычайных ситуациях их влияние на организм человека, средства и способы защиты от их воздействия.

ОТФ/ТФ	Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения
		на уровне **умений:** • идентифицировать угрозы и опасности и уметь их предотвратить или избежать; • организовывать безопасные условия жизнедеятельности
		на уровне **навыков:** - использование опыта создания и поддержания безопасных условий жизнедеятельности
	УК ОС-8.1	на уровне **знаний:** - знать угрозы и опасности для жизнедеятельности;
		на уровне **умений:** - оценивать опасность производственных процессов; принимать самостоятельные решения по выбору оптимальных вариантов безопасности жизнедеятельности; практически осуществлять мероприятия, обеспечивающие защиту рабочих и служащих объектов в процессе их производственной деятельности и в чрезвычайных ситуациях - выбирать оптимальные метод решения задач по обеспечению безопасности жизнедеятельности на рабочем месте исходя из имеющихся реальных возможностей
		на уровне **навыков:** - владение основными методами защиты производственного персонала и населения от возможных последствий аварий, катастроф, стихийных бедствий

2. Объем и место дисциплины (модуля) в структуре ОП ВО

Объем дисциплины

*общая трудоемкость дисциплины (модуля) в зачетных единицах: 108часов (3*з.е.) – в академических часах, 81 час (3 з.е.) в астрономических часах.

- *количество академических часов, выделенных на контактную работу с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся:*

✓ очная форма обучения – 32 часа, в том числе:

– лекционные занятия – 18 час,

– практические занятия – 14 час.

Самостоятельная работа студентов, включая ее контроль – 76 часов.

✓ заочная форма обучения - 10 часов, в том числе:

– лекционные занятия – 4 часов;
– практические занятия – 6 часов.
Самостоятельная работа студентов, включая ее контроль – 98 часов.

- *количество астрономических часов, выделенных на контактную работу с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся:*

✓ очная форма обучения – 32 часа, в том числе:
– лекционные занятия – 16 час,
– практические занятия – 16час.
Самостоятельная работа студентов, включая ее контроль – 49 часов.
✓ заочная форма обучения - 8 часов, в том числе:
– лекционные занятия – 4 часа;
– практические занятия – 4часа.
Самостоятельная работа студентов, включая ее контроль – 73 часа.

Место дисциплины в структуре ОП ВО

Б1.Б.15 Безопасность жизнедеятельности, очная форма – очная форма – 1 курс, 2 семестр; заочная форма 1курс, 2 семестр
– дисциплина реализуется после изучения таких дисциплин как:
Безопасность жизнедеятельности (школьный курс), Физкультура
форма промежуточной аттестации в соответствии с учебным планом - зачет.

3. Содержание и структура дисциплины (модуля) (в академических часах)

Очная форма обучения

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины (модуля), час.						Форма текущего контроля успеваемости**, промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л	ЛР	ПЗ	КСР (контроль)		
Раздел 1	Теоретические основы БЖ Правовые и организационные основы безопасности труда	19	2	0	2	0	15	Д
Раздел 2	Обеспечение безопасных и здоровых условий труда	23	4	0	4	0	15	О
Раздел 3	Пожарная безопасность	24	4	0	4	0	16	З
Раздел 4	Основы безопасности жизнедеятельности в чрезвычайных ситуациях	21	4	0	2	0	15	Т
Раздел 5	Организация и проведение спасательных и неотложных аварийных работ в чрезвы-	21	4	0	2	0	15	Т

	чайных ситуациях							
Промежуточная аттестация		зач	0	0	0	0	0	
Всего:		**108/3**	**18**	**0**	**14**	**0**	**76**	

Заочная форма обучения

№ п/п	**Наименование тем (разделов)**	**Объем дисциплины (модуля), час.**						**Форма текущего контроля успеваемости**, **промежуточной аттестации**
		Всего	**Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий**				**СР**	
			Л	**ЛР**	**ПЗ**	**КСР (контроль)**		
Раздел 1	Теоретические основы БЖ Правовые и организационные основы безопасности труда	15			1		14	Д
Раздел 2	Обеспечение безопасных и здоровых условий труда	22	1	0	1	0	20	О
Раздел 3	Пожарная безопасность	22	1	0	1	0	20	З
Раздел 4	Основы безопасности жизнедеятельности в чрезвычайных ситуациях	22	1	0	1	0	20	Т
Раздел 5	Организация и проведение спасательных и неотложных аварийных работ в чрезвычайных ситуациях	22	1	0	1	0	20	
Промежуточная аттестация		Зач(4)	0	0	0	0	0	
		108	4	0	6	0	94	

*Примечание: * опрос (О), доклад (Д), решение задач (З), тестирование (Т)*

Содержание и структура дисциплины (модуля) (в астрономических часах)

Очная форма обучения

№ п/п	**Наименование тем (разделов)**	**Объем дисциплины (модуля), час.**						**Форма текущего контроля успеваемости**, **промежуточной аттестации**
		Всего	**Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий**				**СР**	
			Л	**ЛР**	**ПЗ**	**КСР (контроль)**		

Раздел 1	Теоретические основы БЖ Правовые и организационные основы безопасности труда	13	2	0	2	0	9	Д
Раздел 2	Обеспечение безопасных и здоровых условий труда	16	2	0	4	0	10	О
Раздел 3	Пожарная безопасность	18	4	0	4	0	10	З
Раздел 4	Основы безопасности жизнедеятельности в чрезвычайных ситуациях	16	4	0	2	0	10	Т
Раздел 5	Организация и проведение спасательных и неотложных аварийных работ в чрезвычайных ситуациях	18	4	0	4	0	10	Т
Промежуточная аттестация		зач	0	0	0	0	0	
Всего:		**81/3**	**16**	**0**	**16**	**0**	**49**	

Заочная форма обучения

№ п/п	**Наименование тем (разделов)**	**Объем дисциплины (модуля), час.**						**Форма текущего контроля успеваемости******, промежуточной аттестации**
		Всего	**Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий**				**СР**	
			Л	**ЛР**	**ПЗ**	**КСР (контроль)**		
Раздел 1	Теоретические основы БЖ Правовые и организационные основы безопасности труда	10			0		10	Д
Раздел 2	Обеспечение безопасных и здоровых условий труда	12	1	0	1	0	10	О
Раздел 3	Пожарная безопасность	22	1	0	1	0	20	З
Раздел 4	Основы безопасности жизнедеятельности в чрезвычайных ситуациях	17	1	0	1	0	15	Т
Раздел 5	Организация и проведение спасательных и неотложных аварийных работ в чрезвычайных ситуациях	17	1	0	1	0	15	
Промежуточная аттестация		Зач(3)	0	0	0	0	0	
		81	4	0	4	0	70	

*Примечание: * опрос (О), доклад (Д), решение задач (З), тестирование (Т)*

Содержание дисциплины

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Содержание тем (разделов)
Раздел 1	Теоретические основы безопасности жизнедеятельности Правовые и организационные основы безопасности труда	Анализ состояния безопасности труда в сельском хозяйстве. Деятельность и труд. Модель трудового процесса. Классификация опасностей. Задачи, решаемые БЖ: идентификация опасностей, выбор средств и методов защиты от опасностей, безопасность труда как составляющая часть антропогенной экологии. Риск в трудовой деятельности. Классификация работ по тяжести и напряженности. Режим труда и отдыха. Производственный травматизм и заболевания в результате неблагоприятных условий окружающей среды. Социальная и экономическая оценка отрицательных последствий опасностей. Годовой экономический эффект от внедрения мероприятий по охране труда. Экономический анализ ущерба от травматизма и заболеваемости. Конституция РФ» основы законодательства РФ об охране труда, кодекс законов по охране труда. Государственный надзор и контроль за соблюдением законодательства по охране труда. Ответственность должностных лиц за нарушение законодательства по охране труда. Система управления охраной труда. Обязанности должностных лиц и основные направления их деятельности. Планирование и финансирование мероприятий по охране труда. Организация обучения работающих безопасности труда. Обеспечение работающих спецодеждой и средствами индивидуальной защиты. Расследование и учет несчастных случаев на производстве.
Раздел 2	Обеспечение безопасных и здоровых условий труда	Опасные зоны машин и оборудования, Технические средства защиты, входящие в конструкцию: ограждения, предохранительные, блокировочные и тормозные устройства сигнализация, дистанционное управление. Действие электротока на организм и требования к персоналу, Защитные мероприятия от поражения электрическим током: заземление, зануление, защитное отключение. Характеристика опасных и вредных факторов в растениеводстве и животноводстве, основные причины травматизма. Нормализация параметров микроклимата, санитарные нормы и правила. Вредные и ядовитые вещества в воздухе рабочей зоны. Вентиляция и кондиционирование производственных помещений и рабочих мест. Влияние освещения на работоспособность и здоровье человека. Нормирование и устройство естественного и искусственного освещения. Экономическое обоснование решений по освещению. Действие их на организм человека, нормирование. Защита от шумов и вибрации и ее экономическое обоснование.
Раздел 3	Пожарная безопасность	Общие сведения о горении. Характеристика материалов, зданий и производств по пожарной безопасности. Ущерб от пожара, экономическое обоснование мероприятий по пожарной безопасности. Противопожарное водоснабжение. Первичные средства тушения пожаров. Установки пожаротушения и пожарные машины. Обязанности должностных лиц. Организация тушения пожаров. Эвакуация людей и животных при пожарах.

Раздел 4	Основы безопасности жизнедеятельности в чрезвычайных ситуациях	Чрезвычайные ситуации. Крупные аварии, катастрофы, стихийные бедствия и условия их возникновения. Характеристики очагов поражения, возникающих в результате аварий, катастроф и стихийных бедствий. Роль и место гражданской обороны в обеспечении безопасности жизнедеятельности в чрезвычайных ситуациях. Главные задачи гражданской обороны. Радиоактивное загрязнение местности и его воздействие на окружающую среду. Особенности радиоактивного загрязнения при авариях на атомных электростанциях и в местах переработки радиоактивного загрязнения, образующихся при авариях. Характеристика основных аварийных химически опасных веществ. Оповещение населения в чрезвычайных ситуациях, сигналы оповещения и действия по ним. Эвакуации населения, ее планирование организация и проведение. к системам жизнеобеспечения защитных сооружений. Приспособление под защитные сооружения различных помещений. Средства индивидуальной защиты органов дыхания и кожи, эффективность использования, порядок накопления и хранения. Медицинские средства защита, назначение и порядок использования. Цели и задачи исследования по устойчивости, их организация и проведение. Разработка мероприятий по повышению устойчивости работы объектов народного хозяйства. Организация и способы проведения обеззараживания. Особенности проведения дезактивации при авариях на атомных электростанциях. Назначение, виды и способы санитарной обработки, ее организация и проведение.
Раздел 5	Организация и проведение спасательных и неотложных аварийных работ в чрезвычайных ситуациях	Спасательные и аварийные работы при авариях на атомных энергетических установках, на производствах, использующих аварийные химически опасные вещества, при землетрясениях, затоплениях и снежных заносах. Силы и средства, объем работ и способы их выполнения. Меры безопасности при проведении спасательных работах и неотложных аварийных работах. Обеспечение действий формирований при выполнении спасательных и неотложных аварийных работ. Порядок использования техники при ведении работ. Организация использования средств механизации. Обеспечение мер безопасности.

4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине (модулю)

4.1. Формы и методы текущего контроля успеваемости обучающихся и промежуточной аттестации.

4.1.1. В ходе реализации дисциплины Б1.Б.15 «Безопасность жизнедеятельности» используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

- при проведении занятий лекционного типа: доклады
- при проведении занятий семинарского типа: решение задач,опрос,тестирование
- при контроле результатов самостоятельной работы студентов: тестирование

Раздел 1. Теоретические основы безопасности жизнедеятельности.Правовые и организационные основы безопасности труда

Типовые оценочные материалы по разделу 1

Темы докладов (очная форма обучения):

1. Анализ состояния безопасности труда.
2. Деятельность и труд. Модель трудового процесса.
3. Классификация опасностей.
4. Задачи, решаемые БЖ: идентификация опасностей, выбор средств и методов защиты от опасностей, безопасность труда как составляющая часть антропогенной экологии.
5. Риск в трудовой деятельности.

Раздел 2. Обеспечение безопасных и здоровых условий труда

Типовые оценочные материалы по разделу 2

Вопросы для проведения опроса:

1. Опасные зоны машин и оборудования,
2. Технические средства защиты, входящие в конструкцию: ограждения, предохранительные, блокировочные и тормозные устройства сигнализация, дистанционное управление.
3. Действие электротока на организм и требования к персоналу,

Раздел 3. Пожарная безопасность

Типовые оценочные материалы по разделу 3

Типовые задачи:

1.Определить какие предприятия относятся к взрыво- и пожароопасным производствам категории Д: Предприятия по хранению материалов в холодном состоянии, склады по хранению несгораемых веществ; Предприятия, в которых применяются горючие газы и легковоспламеняющиеся жидкости в таком количестве, что могут образовывать взрывоопасные парогазовоздушные смеси; Предприятия, в которых используются горючие и трудногорючие жидкости, твердые горючие и трудногорючие вещества и материалы;Предприятия, в которых используются негорючие вещества и материалы в горячем, раскаленном или расплавленном состоянии.

Разделы 4-5. Основы безопасности жизнедеятельности в чрезвычайных ситуациях

Типовые оценочные материалы по разделу 4-5

Типовые тестовые задания

Инструкция к тесту

Тестовые задания выполняются на бумажном носителе. После завершения тестирования каждый обучаемый получает персональный результат.

В тесте 20 вопросов с вариантами ответа, необходимо выбрать один правильный ответ. Время тестирования 20 минут. Тестовые вопросы являются типовыми: с выбором одного варианта ответа из предложенных.

1.Средства уничтожения, искажения или хищения информационных баз данных, ограничения или воспрещения доступа к ним законных пользователей называются …

1. Технологическим шпионажем
2. Оружием массового поражения
3. Хакерством
4. **Информационным оружием**

2.Терроризм, связанный с привнесением в среду и размножением в ней опасных для человека организмов, называется …

1. Химическим
2. Ядерным
3. Техническим
4. **Биологическим**

3.Средствами отражения и ликвидации опасности в образовательных учреждениях являются …

1. Охранная сигнализация
2. **Средства индивидуальной защиты**
3. Охранное телевидение
4. **Средства пожаротушения**

Шкала оценивания

№	Формы контроля	Критерии оценки	Показатели и шкала оценивания (кол-во баллов)
1.	Доклад	• полнота раскрытие темы; • соблюдение времени доклада (5 минут) • использование специальной терминологии • грамотная речь и наличие презентации	**5 баллов** - тема раскрыта полностью; соблюдение хронометража, использование специальной терминологии грамотная речь и наличие презентации **4 балла** – тема раскрыта полностью; выход за пределы хронометража; использование специальной терминологии; встречаются слова «сорняки», наличие презентации **3 балла** – тема раскрыта не полностью; выход за пределы хронометража; не используется специальная терминология или используется неверно; встречаются слова «сорняки», отсутствие презентации **2 балла** – тема не раскрыта, не используется специальная терминология; неграмотная речь, отсутствие презентации.
2.	Опрос	Правильность ответов на поставленные вопросы (до 5 мини-вопросов)	**5 баллов –** ответил на все вопросы **4 балла** – ответил на все вопросы, допустил 1-2 ошибки, но сам их исправил **3 балла** – ответил на 3 и более вопросов с ошибками **2 балла** – ответил на 1-2 вопроса с ошибками

3.	Решение задач	Качество решения задач: правильность решения задачи, оформление задачи.	**5 баллов** – задача решена правильно, правильно оформлена. **4 балла** – задача решена правильно, но есть ошибки в оформлении **3 балла** - ошибки в расчетах и оформлении **2 балла** - задача решена неправильно
4.	Тесты: письменные и/или компьютерные	Правильность ответа	**5 баллов** - ≥17 **4 балла** – ≥14 **3 балла** - ≥10 **2 балла** - < 10

4.3. Оценочные средства для промежуточной аттестации.

4.3.1. Формируемые компетенции

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
УК ОС-7	способность поддерживать уровень физического здоровья, достаточного для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности	УК ОС-7.1	Способность распознавать угрозы и опасности для сохранения физического здоровья
УК ОС-8 -	способность создавать и поддерживать безопасные условия жизнедеятельности, в том числе при возникновении чрезвычайных ситуаций	УК ОС-8.1	Способность распознавать угрозы и опасности для жизнедеятельности, выбирать оптимальные метод решения задач по обеспечению безопасности жизнедеятельности на рабочем месте исходя из имеющихся реальных возможностей, включая методы оказания неотложной помощи.

4.3.2.Типовые оценочные средства промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация студентов проводится в форме зачета.
зачет проходит в форме тестирования

Инструкция к тесту

Тестовые задания выполняются на бумажном носителе. После завершения тестирования каждый обучаемый получает персональный результат.

В тесте 20 вопросов с вариантами ответа, необходимо выбрать один правильный ответ. Время тестирования 20 минут. Тестовые вопросы являются типовыми: с выбором одного варианта ответа из предложенных.

Типовые тестовые задания

1.Установите соответствие между характеристиками зон загрязненных территорий на восстановительной стадии радиационной аварии и их названиями.
1. Годовая эффективная доза составляет более 50 мЗв

2. Годовая эффективная доза составляет от 20 до 50 мЗв

3.Годовая эффективная доза составляет от 5 до 20 мЗв

A. зона отселения
B. зона отчуждения
C. зона ограниченного проживания

1-B

2-A

3-C

2. Гидротехническое сооружение, перегораживающее водоток или водоем для подъема уровня воды, называется …

1. Гидроузлом
2. Шлюзом
3. Плотиной
4. Дамбой

3.Социальными опасностями, связанными с психическим воздействием на человека, являются …

1. Бандитизм, терроризм
2. Шарлатанство, воровство
3. Стрессы, суициды
4. Наркомания, курение

4.Столкновение, противоборство, форма разрешения противоречий между государствами, народами, социальными группами с применением военной силы называется …

1. Межличностным конфликтом
2. Военным конфликтом
3. Социальным конфликтом
4. Политический конфликт

5.Установите соответствие между названием действующей толпы и ее примером.
1. Спасающаяся толпа
2. Стяжательская толпа

3. Агрессивная толпа

A. толпа у касс, реализующих билеты на зрелищное представление

B. толпа во время несанкционированного митинга
C. толпа во время цунами

1-C

2-A

3-B

4.4 Оценивание студентов при проведении промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация по дисциплине проводится в соответствии с Учебным планом в форме зачета.

Оценка знаний студента на зачете носит комплексный характер, является балльной и определяется его:

- ответом на зачете (решением теста);
- учебными достижениями в семестровый период (по очной форме обучения - количеством баллов, полученных по балльно-рейтинговой системе).

Знания и компетенции студента на зачете оцениваются как: «*зачтено*», «*незачтено*».

Оценка студентам очной формы обучения выставляется в соответствии с балльно-рейтинговой системой. Основой для определения оценки служит уровень усвоения студентами материала, предусмотренного рабочей программой дисциплины.

Критерии оценки студента на зачете

Баллы (рейтинговой оценки), %	**Оценка**	**Требования к знаниям**
100-50	зачтено	Оценка «зачтено» выставляется студенту, если он • Понимает возможные угрозы и опасности при выполнении деятельности • Знает основные нормативно-правовые документы по безопасности жизнедеятельности; опасных и вредных факторов на производстве и возникающие при чрезвычайных ситуациях их влияние на организм человека, средства и способы защиты от их воздействия. • Может идентифицировать угрозы и опасности и уметь их предотвратить или избежать; • Умеет организовывать безопасные условия жизнедеятельности • Умеет использовать опыт создания и поддержания безопасных условий жизнедеятельности • знает угрозы и опасности для жизнедеятельности; • умеет оценивать опасность производственных процессов; принимать самостоятельные решения по выбору оптимальных вариантов безопасности жизнедеятельности; практически осуществлять мероприятия, обеспечивающие защи-

		ту рабочих и служащих объектов в процессе их производственной деятельности и в чрезвычайных ситуациях • умеет выбирать оптимальные метод решения задач по обеспечению безопасности жизнедеятельности на рабочем месте исходя из имеющихся реальных возможностей • владеет основными методами защиты производственного персонала и населения от возможных последствий аварий, катастроф, стихийных бедствий Учебные достижения в семестровый период и результатами рубежного контроля демонстрируют высокую степень овладения программным материалом.
Менее 50	Не зачтено	Оценка «незачтено» выставляется студенту, который не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки, не обладает способностью логически верно, аргументировано и ясно строить устную речь. Учебные достижения в семестровый период и результатами рубежного контроля демонстрировали не высокую степень овладения программным материалом по минимальной планке.

5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

При подготовке к занятиям на каждый теоретических вопрос темы целесообразно составить план-конспект ответа с фиксацией в нем важнейших положений анализируемых материалов, что будет способствовать более глубокому, полному освоению компетенций.

Раздел 1. Теоретические основы безопасности жизнедеятельности.Правовые и организационные основы безопасности труда

Вопросы для самостоятельной подготовки:

- Система управления охраной труда.
- Обязанности должностных лиц и основные направления их деятельности.
- Планирование и финансирование мероприятий по охране труда.
- Организация обучения работающих безопасности труда.
- Обеспечение работающих спецодеждой и средствами индивидуальной защиты.
- Расследование и учет несчастных случаев на производстве.

Литература.

1. Безопасность жизнедеятельности: Учебник / Под ред. Э. А. Арустамова.-16-е изд., перераб. и доп.-М.: Дашков и К, 2015.-448с.

2. Айзман Р.И. Основы безопасности жизнедеятельности [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Айзман Р.И., Шуленина Н.С., Ширшова В.М.— Электрон. текстовые данные.— Новосибирск: Сибирское университетское издательство, 2016.— 247 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/4142.html.— ЭБС «IPRbooks»

Раздел 2. Обеспечение безопасных и здоровых условий труда

- Нормализация параметров микроклимата, санитарные нормы и правила.
- Вредные и ядовитые вещества в воздухе рабочей зоны.
- Вентиляция и кондиционирование производственных помещений и рабочих мест. Влияние освещения на работоспособность и здоровье человека.
- Нормирование и устройство естественного и искусственного освещения.
- Экономическое обоснование решений по освещению.
- Действие их на организм человека, нормирование.
- Защита от шумов и вибрации и ее экономическое обоснование.

Литература.

1. Безопасность жизнедеятельности: Учебник / Под ред. Э. А. Арустамова.-16-е изд., перераб. и доп.-М.: Дашков и К, 2016.-448с.
2. Айзман Р.И. Основы безопасности жизнедеятельности [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Айзман Р.И., Шуленина Н.С., Ширшова В.М.— Электрон. текстовые данные.— Новосибирск: Сибирское университетское издательство, 2017.— 247 c.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/4142.html.— ЭБС «IPRbooks»

Раздел 3. Пожарная безопасность

- Первичные средства тушения пожаров.
- Установки пожаротушения и пожарные машины.
- Обязанности должностных лиц.
- Организация тушения пожаров.
- Эвакуация людей и животных при пожарах.

Литература.

1. Шуленина Н.С. Практикум по безопасности жизнедеятельности [Электронный ресурс]/ Шуленина Н.С., Ширшова В.М., Волобуева Н.А.— Электрон. текстовые данные.— Новосибирск: Сибирское университетское издательство, 2017.— 190 c.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/5674.html.— ЭБС «IPRbooks» Раздел4
2. Основы безопасности жизнедеятельности и первой медицинской помощи [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Р.И. Айзман [и др.].— Электрон. текстовые данные.— Новосибирск: Сибирское университетское издательство, 2015.— 464 c.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/4161.html.— ЭБС «IPRbooks.Раздел 5

Раздел 4. Безопасность жизнедеятельности населения в чрезвычайных ситуациях

- Цели и задачи исследования по устойчивости, их организация и проведение.
- Разработка мероприятий по повышению устойчивости работы объектов народного хозяйства.
- Организация и способы проведения обеззараживания.
- Особенности проведения дезактивации при авариях на атомных электростанциях.
- Назначение, виды и способы санитарной обработки, ее организация и проведение.

Шуленина Н.С. **Литература.**

1. Практикум по безопасности жизнедеятельности [Электронный ресурс]/ Шуленина Н.С., Ширшова В.М., Волобуева Н.А.— Электрон. текстовые данные.— Новосибирск: Сибирское университетское издательство, 2015.— 190 c.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/5674.html.— ЭБС «IPRbooks» Раздел5

2. Основы безопасности жизнедеятельности и первой медицинской помощи [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Р.И. Айзман [и др.].— Электрон. текстовые данные.— Новосибирск: Сибирское университетское издательство, 2015.— 464 c.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/4161.html.— ЭБС «IPRbooks.Раздел 6

Раздел 5. Организация и проведение спасательных и неотложных аварийных работ в чрезвычайных ситуациях

- Меры безопасности при проведении спасательных работах и неотложных аварийных работах.
- Обеспечение действий формирований при выполнении спасательных и неотложных аварийных работ.
- Порядок использования техники при ведении работ.
- Организация использования средств механизации. Обеспечение мер безопасности.

Литература.

1. Шуленина Н.С. Практикум по безопасности жизнедеятельности [Электронный ресурс]/ Шуленина Н.С., Ширшова В.М., Волобуева Н.А.— Электрон. текстовые данные.— Новосибирск: Сибирское университетское издательство, 2017.— 190 c.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/5674.html.— ЭБС «IPRbooks» Раздел6

2. Основы безопасности жизнедеятельности и первой медицинской помощи [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Р.И. Айзман [и др.].— Электрон. текстовые данные.— Новосибирск: Сибирское университетское издательство, 2015.— 464 c.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/4161.html.— ЭБС «IPRbooks.Раздел 6

6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", включая перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю)

6.1. Основная литература.

1.1. Основная литература

1. Безопасность жизнедеятельности: Учебник / Под ред. Э. А. Арустамова.-16-е изд., перераб. и доп.-М.: Дашков и К, 2017.-448с.
2. Айзман Р.И. Основы безопасности жизнедеятельности [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Айзман Р.И., Шуленина Н.С., Ширшова В.М.— Электрон. текстовые данные.— Новосибирск: Сибирское университетское издательство, 2016.— 247 c.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/4142.html .— ЭБС «IPRbooks»
3. Шуленина Н.С. Практикум по безопасности жизнедеятельности [Электронный ресурс]/ Шуленина Н.С., Ширшова В.М., Волобуева Н.А.— Электрон. текстовые данные.— Новосибирск: Сибирское университетское издательство, 2018.— 190 c.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/5674.html .— ЭБС «IPRbooks»

6.2Дополнительная литература

1. Горшков Ю. Г., Рудакова Т.И., Семушина Е.И. «Безопасность жизнедеятельности. Безопасность труда»: Методические указания к лабораторным работам и практическим занятиям –Челябинск, РАНХиГС, 2017. – 208 с.

2. Основы безопасности жизнедеятельности и первой медицинской помощи [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Р.И. Айзман [и др.].— Электрон. текстовые дан-

ные.— Новосибирск: Сибирское университетское издательство, 2015.— 464 c.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/4161.html.— ЭБС «IPRbooks

3. Алексеев В.С. Безопасность жизнедеятельности [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Алексеев В.С., Жидкова О.И., Ткаченко И.В.— Электрон. текстовые данные.— Саратов: Научная книга, 2019.— 159 c.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/6263.html.— ЭБС «IPRbooks»

6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы.

http://www.iprbookshop.ru/ - Электронная библиотечная система «IPRBooks»
https://www.biblio-online.ru/ - Электронная библиотечная система «Юрайт»
www.e.lanbook.com - Электронная библиотечная система «Лань»
http://edu.garant.ru – Официальный сайт Гарант
http://www.consultant.ru/ – Официальный сайт КонсультантПлюс

6.4. Иные источники.

Справочно-правовая система «Консультант Плюс» - http://www.consultant.ru/
Справочная правовая система «Гарант» - http://www.aero.garant.ru

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

- 5 лингафонных кабинетов с установленным программным обеспечением (программа «Нибелунг»), оснащенные наушниками (на каждом рабочем столе)
- компьютеры с доступом в Интернет;
- мультимедийное оборудование;
- интерактивная доска (при наличии);
- классная доска, указка.

Программное обеспечение	Версия	Существует лицензий (и тип), количество
Windows 7 Pro	7	105
Офисный пакет		
Microsoft Office 2010 standard	2010	150
Microsoft Office 2016 standard	2016	120
Антивирусная защита		
-Kaspersky Endpoint Security длябизнеса- Стандартный Russian Edition	10.2.5.3201	450
Дополнительные программы и утилиты		
WinRar	5	250
Radmin	3	250
ABBY FineReader 9.0 Corporate Edition	9	15
Другое ПО, используемое в деятельности филиала		
1С Библиотека	2.1.2.1	1
Гарант	8.00.2.025	50
Консультант	4016.00.12	50

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

Факультет Управления

Кафедра «Политологии, истории и философии»

УТВЕРЖДЕНА
Решением кафедры «Политологии, истории и философии»
Протокол от «26» августа 2019 г.№1

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.Б.16 Логика и теория аргументации (Логика и ТА)
индекс, наименование дисциплин), в соответствии с учебным планом

направление подготовки
38.03.03 Управление персоналом
код, наименование направления подготовки

«Управление персоналом организации»
профиль

бакалавр
квалификация

Очная, заочная
формы обучения

Челябинск 2019

Автор(ы)–составитель(и):

Канд.пед.н., доцент	«Политологии, истории и философии»		Шибанова Е.К.
(ученая степень и(или) ученое звание, должность)	*(наименование кафедры)*	*(Ф.И.О.)*	

Заведующий кафедрой «Политологии, истории и философии»	к ф.н, доцент		Захарова Т.Н.
(наименование кафедры)	*(ученая степень и(или) ученое звание)*		*(Ф.И.О)*

.

СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения программы. 4

2. **Объем и место дисциплины «**Логика и теория аргументации»..... 5

3. Содержание и структура дисциплины..... 6

4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине 9

5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины 22

6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", включая перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине..... 24

6.1. Основная литература. 24

6.2. Дополнительная литература. 24

6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы. 24

6.4.Нормативные правовые документы. 25

6.5.Интернет-ресурсы. 25

6.6.Иные источники. 25

7.Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы…….25

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

1.1. Дисциплина «Логика и теория аргументации» обеспечивает овладение следующими компетенциями:

УК ОС -1– способность применять критический анализ информации и системный подход для решения задач обоснования собственной гражданской мировоззренческой позиции.

ОПК-6 - владение культурой мышления, способностью к восприятию, обобщению и экономическому анализу информации, постановке цели и выбору путей ее достижения; способность отстаивать свою точку зрения, не разрушая отношения

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
УК-ОС-1	способность применять критический анализ информации и системный подход для решения задач обоснования собственной гражданской мировоззренческой позиции	УК ОС-1.2	способность применять законы формальной логики для критического анализа информации
ОПК-6	владение культурой мышления, способностью к восприятию, обобщению и экономическому анализу информации, постановке цели и выбору путей ее достижения; способность отстаивать свою точку зрения, не разрушая отношения	ОПК – 6.2.	владеть формально-логическими правилами мышления

1.2. В результате освоения дисциплины у студентов должны быть:

ОТФ/ТФ *(при наличии профстандарта)*/ профессиональные действия	Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения
ОТФ: 07.003/ D деятельность по	УК ОС-1.2	на уровне знаний: формулировать понятия, суждения и умозаключения и использовать их в повседневной деятельности.

развитию персонала **ТФ** D/02.6 организация обучения персонала **ТФ** D/03.6 организация адаптации и стажировки персонала **ОТФ:** 07.003/ G операционное управление персоналом и подразделением организации **ТФ** G/01.7 разработка системы операционного управления персоналом и работы структурного подразделения **ТФ** G/02.7 реализация операционного управления персоналом и работы структурного подразделения		на уровне умений: аргументировано доказывать собственную гражданскую и мировоззренческую позиции.
		на уровне навыков: использовать приемы анализа информации и для решения задач обоснования собственной гражданской и мировоззренческой позиции
	ОПК-6.2.	на уровне знаний: формулировать понятия, суждения и умозаключения и использовать их в повседневной деятельности.
		на уровне умений: аргументировано доказывать собственную гражданскую и мировоззренческую позиции.
		на уровне навыков: использовать приемы рационального мышления в достижении поставленных целей

1.3. Студенты также должны овладеть навыками:
Навыком логического рассуждения, находить эффективные приемы и способы организации собственной деятельности в соответствии с логической формой.

2. Объем и место дисциплины «Логика и теория аргументации»

Б1.Б.16
Логика и теория аргументации,
2 курс
3 семестр
3 зет;

– освоение дисциплины опирается на минимально необходимый объем теоретических знаний в области обществознания, а также на приобретенные ранее умения и навыки: формулировать собственные обоснованные суждения, целостные высказывания, аргументировать свою позицию по сложным и спорным социальным проблемам при выполнении задания С-9 высокого уровня сложности формата ЕГЭ;

– дисциплина реализуется после изучения: Б1.Б.01 История, Б1.Б.02 Философия,

– **в академических часах**

на контактную работу с преподавателем (очная форма):

Лекций- 20 ч.
Семинары- 28 ч.

самостоятельная работа, в т.ч. контроль - 60;
на контактную работу с преподавателем (заочная форма):
Лекций- 6 ч.
Семинары- 8 ч.
самостоятельная работа, в т.ч. контроль - 94 ч;
- в астрономических часах
на контактную работу с преподавателем (очная форма):
Лекций- 16ч.
Семинары- 16 ч.
самостоятельная работа, в т.ч. контроль - 49;
на контактную работу с преподавателем (заочная форма):
Лекций- 6 ч.
Семинары- 6 ч.
самостоятельная работа, в т.ч. контроль - 69 ч;
– форма(ы) промежуточной аттестации в соответствии с учебным планом - зачет.

3. Содержание и структура дисциплины

В академических часах

№ п/п	Наименование тем (разделов),	Объем дисциплины, час.						Форма текущего контроля успеваемости**, промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л/ЭО, ДОТ*	ЛР/ ЭО, ДОТ*	ПЗ/ ЭО, ДОТ*	КСР		
Очная форма обучения								
Тема 1	Предмет и значение логики	16	2		4		10	О
Тема 2	Понятие как форма мышления	20	4		6		10	О, Т
Тема 3	Суждение как форма мышления	20	4		6		10	О
Тема 4	Умозаключение как форма мысли	22	6		6		10	О, РЗ
Тема 5	Логические основы аргументации	30	4		6		20	О, РЗ
Промежуточная аттестация								зачет
Всего:		108	20		28		60	
Заочная форма обучения								
Тема 1	Предмет и значение логики	12			2		10	О
Тема 2	Понятие как форма мышления	14	2			2	10	О, РЗ
Тема 3	Суждение как форма мышления	22			2		20	О
Тема 4	Умозаключение как форма мысли	26	2		2	2	20	О
Тема 5	Логические основы	34	2		2		30	КР

№ п/п	Наименование тем (разделов),	Объем дисциплины, час.						Форма текущего контроля успеваемости**, промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л/ЭО, ДОТ*	ЛР/ ЭО, ДОТ*	ПЗ/ ЭО, ДОТ*	КСР		
Очная форма обучения								
	аргументации							
Промежуточная аттестация								зачет
Всего:		108	6		8	4	90	

В астрономических часах

№ п/п	Наименование тем (разделов),	Объем дисциплины, час.						Форма текущего контроля успеваемости**, промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л	ЛР	ПЗ	КСР		
Очная форма обучения								
Тема 1	Предмет и значение логики	13	2		2		9	О
Тема 2	Понятие как форма мышления	16	4		2		10	О, Т
Тема 3	Суждение как форма мышления	18	4		4		10	О
Тема 4	Умозаключение как форма мысли	16	2		4		10	О, РЗ
Тема 5	Логические основы аргументации	18	4		4		10	О, РЗ
Промежуточная аттестация								зачет
Всего:		81	16		16		49	
Заочная форма обучения								
Тема 1	Предмет и значение логики	15			2		13	О
Тема 2	Понятие как форма мышления	15	2				13	О, РЗ
Тема 3	Суждение как форма мышления	15			2		13	О
Тема 4	Умозаключение как форма мысли	15	2				13	О
Тема 5	Логические основы аргументации	18	2		2		14	КР
Промежуточная аттестация		3						зачет

№ п/п	Наименование тем (разделов),	Объем дисциплины, час.						Форма текущего контроля успеваемости**, промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л	ЛР	ПЗ	КСР		
Очная форма обучения								
Всего:		81	6		6		66	

Примечание:

** – при применении электронного обучения, дистанционных образовательных технологий в соответствии с учебным планом;*

*** – формы текущего контроля успеваемости: опрос (О), тестирование (Т), решение задач (РЗ), контрольная работа (КР).*

Содержание дисциплины

1. Предмет и значение логики

1.1 Мышление как предмет изучения логики. Различные парадигмы в понимании мышления. Опосредованный и абстрактный характер мышления. Мышление и язык. Язык как предметная форма бытия мысли. Знаковый характер языка. Аспекты языка: семантика, прагматика, синтаксис.

1.2 История возникновения и развития науки логики. Математическая логика Г. Лейбница, Г. Фреге, Б. Рассела, Б. Аккермана и др.

2. Понятие как форма мышления

2.1 Понятие. Двойственная природа понятия. Формальные и содержательные аспекты понятия. Выражение понятий в языке. Понятие признака. Логические приемы формирования понятий. Генезис изменения содержания понятия. Содержание и объем понятий. Виды понятий. Закон обратного отношения между объемом и содержанием понятия.

2.2 Определение понятий. Правила в определении понятий, ошибки в определении. Деление понятий по объему.

3. Суждение как форма мышления

3.1 Общая характеристика суждения. Суждение и предложение. Структура суждения. Суждение как элементарная единица мыслительного акта. Простое суждение и его виды. Классификация атрибутивных, категорических суждений. Распределенность терминов в суждении.

3.2 Отношение между простыми суждениями по истинности. Логический квадрат. Практическое значение умения оперировать отношениями между суждениями в управленческой деятельности. Образование сложных суждений из простых посредством логических связок. Семантика, основных логических (пропозициональных) связок. Понятие о тождественно-истинной и тождественно-ложной формуле. Доказательство тождественно-истинной формулы методом от противного.Понятие логического следования. Законы де Моргана, закон Д. Скотта, закон косвенного доказательства, их логико-методологический смысл.

4. Умозаключение как форма мысли

4.1. Логический смысл умозаключения. Дедукция. Индукция. Аналогия. Философское и логическое содержание понятия дедуктивного умозаключения. Дедуктивный вывод как вывод, имеющий характер логической необходимости. Индуктивный вывод как вывод, имеющий эмпирическую природу и вероятностный характер.

4.2. Простой категорический силлогизм. Общие правила посылок и терминов силлогизма. Фигуры и модусы силлогизма. Специальные правила фигур силлогизма. Энтимема. Восстановление силлогизмов из энтимем и проверка их логической правильности. Сложные умозаключения. Онтологические основания сложного умозаключения. Логические требования к дедуктивным умозаключениям. Дедуктивные умозаключения в административной практике.

4.3. Логическая природа индукции. Математическая индукция. Виды неполной индукции. Понятие вероятности. Индуктивные методы установления причинных связей. Логическая природа аналогии. Виды аналогии. Гипотеза и ее роль в познании. Виды гипотез. Функции гипотез. Построение, доказательство и опровержение гипотез.

5. Логические основы аргументации

5.1. Логические основы аргументации. Доказательство и опровержение как логический механизм аргументации рационального мышления. Определение и структура доказательства: тезис, аргументы, демонстрация. Требования к тезису, аргументам, демонстрации. Виды доказательства: прямое и косвенное доказательство. Разновидности косвенного доказательства (метод «от противного» и метод исключения).

5.2. Опровержение и его разновидности: опровержение тезиса прямое и косвенное, критика аргументов, выявление несостоятельности демонстрации. Логические требования к рациональной критике, аргументации и. Софистика. Софистические приемы в аргументации. Прием отождествления временной последовательности и причинной обусловленности. Прием использования многозначности фактов. Метод игнорирования. Метод подмены тезиса и предвосхищения основания. Аргументация к личности, авторитету, эмоциям, силе. Основные логические ошибки в доказательстве и опровержении.

4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине

4.1. Формы и методы текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации.

4.1.1. В ходе реализации дисциплины «Логика и теория аргументации» используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

– при проведении занятий лекционного типа:

- письменный опрос

– при проведении занятий семинарского типа:

- опрос
- решение логических задач
- тестовые задания

Формы и методы текущего контроля успеваемости (табл.)

Таблица

Формы и методы текущего контроля успеваемости

№	Формы контроля	Критерии оценки	Показатели и шкала оценивания (кол-во баллов)
1.	Опрос	Правильность ответов на вопросы (верное, четкое и достаточно глубокое изложение идей, понятий, фактов и т.д.), владение	Полученные результаты полностью соответствуют поставленной цели. Обоснована практическая и теоретическая значимость работы. Проведен детальный анализ

		юридической терминологией; Полнота и одновременно лаконичность ответа; Понимание вопроса, научных и нормативных, судебных источников, сущности категорий	теоретических и эмпирических источников, выводы автора самостоятельны и аргументированы – 5 Полученные результаты преимущественно соответствуют поставленной цели и задачам. Обоснована практическая и теоретическая актуальность работы. В процессе анализа литературы отобран и проанализирован широкий круг теоретических и эмпирических источников – 4 Полученные результаты в значительной степени соответствуют поставленной цели (цель работы достигнута в основном). Обоснована актуальность работы – 3 Полученные результаты не соответствуют поставленной цели (цель работы достигнута в основном). - 2
2.	Тесты: письменные и/или компьютерные	Правильность ответа	Правильный ответ – 1 балла - Неправильный ответ, ответ с ошибкой – 0 баллов. Максимальное количество вопросов в тесте - 30
3.	Решение задач	Качество решения задач: - ответ полный (из ответа виден ход рассуждений, видно, как обучающийся пришел к конечному выводу) со ссылкой на соответствующие источники; - правильность решения.	Изложил материал грамотным языком в определенной логической последовательности, точно используя терминологию и логическую символику; показал умение иллюстрировать теоретические положения конкретными примерами, применять их в новой ситуации при выполнении практического задания; -продемонстрировал усвоение ранее изученных сопутствующих вопросов, сформированность и устойчивость используемых при отработке умений и навыков - 5 Допущены один – два недочета при освещении основного содержания ответа, исправленные по замечанию преподавателя; допущены ошибка или более двух недочетов при освещении второстепенных вопросов или в выкладках, легко исправленные

			по замечанию - 4. Неполно или непоследовательно раскрыто содержание материала, но показано общее понимание вопроса и продемонстрированы умения, достаточные для дальнейшего усвоения программного материала; - имелись затруднения или допущены ошибки в определении понятий, использовании терминологии, исправленные после нескольких наводящих вопросов; Не справился с применением теории в новой ситуации при выполнении практического задания, но выполнил задания обязательного уровня сложности по данной теме; -при знании теоретического материала выявлена недостаточная сформированность основных умений и навыков - 3. не раскрыто основное содержание учебного материала; - обнаружено незнание или непонимание учеником большей или наиболее важной части учебного материала; -допущены ошибки в определении понятий, при использовании терминологии, в выкладках, которые не исправлены после нескольких наводящих вопросов - 2
4.	Контрольная работа (для заочной формы обучения)	Точность и правильность объяснения задания. Обоснование выбора метода решения Полнота ответа на теоретические вопросы, обоснование, наличие вывода.	Ответ на теоретический вопрос полный; правовое основание для решения задач определено верно; методика решения выбрана правильная и все действия обоснованы; имеется вывод по задачам. – 5 баллов. Ответ на теоретический вопрос полный; правовое основание для решения задач определено верно; однако методика решения задач выбрана неверно, ответ получен неверно; вывод по задаче неверный или его нет – 4 балла. Ответ на теоретический вопрос неполный; правовое основание для решения задачи определено верно; методика решения задач правильная, однако действия не обоснованы; в расчетах имеются ошибки; нет вывода по задаче – 3 балла. Ответ на теоретический вопрос

			неполный; правовое основание для решения задач определено с ошибками либо приведено неверное правовое основание; методика решения задач выбрана не правильная и (или) действия не обоснованы; нет вывода по задаче – 2 балла.

4.1.2. Зачет проводится с применением следующих методов: тестирование

4.2. Материалы текущего контроля успеваемости (опрос, тесты, решение задач)

Вопросы для опроса по теме 1

1.Логика формальная и диалектическая.

*2.*Как логика помогает осуществлять критический анализ информации и системный подход для решения задач обоснования собственной гражданской мировоззренческой позиции.

3.Понятие о логической форме и логическом законе. Основные этапы развития логики и ее значение в познании.

4.Мышление как предмет изучения логики.

5.Логика и язык.

6.Законы формальной логики.

7.Значение логики.

8.Понятие логической семантики.

9.Логическая семантика Фреге.

10. Значение и смысл имен собственных.

Практические задания: Придумайте или найдите в литературе 2-3 сложных суждения, содержащих 5-6 простых суждений, и запишите их структуру при помощи символов.

Вопросы для опроса по теме 2

1. Понятие как форма мысли.
2. Виды понятий. Полная логическая характеристика понятий.
3. Сравнение понятий по объему.
4. Определение понятий.
5. Ограничение понятий.
6. Обобщение понятий.
7. Деление понятий.

Практические задания: Кириллов В.И. и др. Упражнения по логике. С. 4-16. Ивин А.А. Практическая логика. Разд. 3.

Вопросы для опроса по теме 3

1. Общая характеристика суждения.
2. Простое суждение и его виды:

а) атрибутивные суждения, суждения с отношениями, суждения существования;

б) структура простого категорического суждения;

в) распределенность терминов в простых категорических суждениях.

3. Сложное суждение. Типы соединений сложного суждения.
4. Отношения между суждениями по значению истинности.

Практические задания: Кузина Е.Б. Практическая логика. С. 49-51, 54-56, 58-59, 61-62.

Вопросы для опроса по теме 4

Характеристика умозаключения.

2. Дедуктивное умозаключение.

3. Дедуктивное непосредственное умозаключение.

а) умозаключения по логическому квадрату;

б) превращение,

в) обращение;

г) противопоставление предикату.

2. Категорический силлогизм:

а) простой категорический силлогизм, его фигуры, модусы, способы проверки;

б) энтимема и ее восстановление до полного силлогизма;

в) полисиллогизмы и сориты, их виды и проверка правильности.

4. Сложное дедуктивное умозаключение:

а) условное и условно-категорическое умозаключение (modusponens, modustollens, вероятностные модусы);

б) разделительное и разделительно-категорическое умозаключение (modusponendo-tollens, modustollendo-ponens);

в) дилеммы и их разновидности.

5. Индуктивные умозаключения. Полная и неполная индукция.

6. Методы установления причинных связей.

7. Умозаключения по аналогии.

Практические задания: 1. Сформулируйте научную гипотезу. 2. Обоснуйте Вашу гипотезу при помощи способов подтверждения способов опровержения.

Вопросы для опроса по теме 5

1. Понятие доказательства. Прямое и непрямое доказательство.
2. Понятие опровержения.
3. Правила доказательного рассуждения. Логические ошибки, встречающиеся в доказательстве и опровержении.
4. Понятие о софизмах и логических парадоксах.
5. Доказательство и дискуссия.
6. Гипотеза как форма развития научного знания. Логическая структура гипотезы.
7. Виды гипотез: общие, частные, единичные гипотезы. Понятие рабочей гипотезы.
8. Основные способы подтверждения гипотез: выведение следствий и их верификация. Прямой и косвенный способы обоснования и подтверждения гипотез.
9. Способы опровержения гипотез.
10. Полемика. Виды полемики.

Практические задания: 1. Выберите из книг, газет, журналов логические парадоксы.

2. Продумайте условия и Ваши рекомендации при проведении спора.

Типовой тест по теме 2

Таблица

Понятие

ВОЗНИКНОВЕНИЕ ЛОГИКИ И ЕЕ РАЗВИТИЕ	
1. Кто является основателем науки логики?	1. Сократ. 2. Демокрит. 3. Анаксимандр. 4. Аристотель. 5. Платон.

2. В каком веке сформировалась логика в качестве самостоятельной науки?	1. IV в. до н.э. 2. II в. до н. э. 3. V в. до н. э. 4. VI в. до н. э. 5. III в. до н. э.
3. Какое первоначальное название имела логика — наука, специально изучающая внутреннюю структуру человеческого мышления?	1. Логистика. 2. Умословие. 3. Топика. 4. Аналитика. 5. Логицизм.
4. Научный метод, разработанный английским мыслителем XVII в. Ф. Бэконом, называется *эмпиризм.* Какая логическая форма умозаключения лежит в его основе?	1. Дедукция. 2. Индукция. 3. Аналогия.
5. Научный метод, разработанный французским мыслителем XVII в. Р. Декартом, называется *рационализм.* Какая логическая форма умозаключения лежит в его основе?	1. Дедукция. 2. Индукция. 3. Аналогия.
ЛОГИКА КАК НАУКА	
6. Что является объектом логики как науки?	1. Сознание. 2. Интуиция. 3. Абстрактно-логическое мышление. 4. Наглядно-практическое мышление. 5. Психика человека.
7. Что составляет предмет науки логики?	1. Формы мысли. 2. Средства мысли. 3. Формы и средства мысли. 4. Понятия и формально-логические законы. 5. Суждения и умозаключения.
8. В форме понятий в абстрактном мышлении отражаются	1. Отношения между предметами и их свойствами. 2. Изменение свойств предметов и отношений между ними. 3. Определенная связь существенных признаков предметов.
9. Определите вид отношения между понятиями: - "бережливость"- "расточительность"	1. Отношение подчинения. 2. Отношение соподчинения. 3. Отношение пересечения. 4. Отношение противоречия. 5. Отношение противоположности.
10. Определите вид отношения между понятиями: -"квадрат"- "геометрическая фигура с равными сторонами"	1. Отношение равнозначности. 2. Отношение подчинения. 3. Отношение соподчинения. 4. Отношение пересечения. 5. Отношение противоположности.

ЛОГИЧЕСКИЕ ПРИЕМЫ ОБРАЗОВАНИЯ ПОНЯТИЙ	
11. К какому приему образования понятий относится "мысленное расчленение объекта мысли на его элементы"?	1. Абстрагирование 2. Обобщение 3. Анализ 4. Синтез 5. Сравнение
12. К какому приему образования понятий относится "мысленный переход от признаков отдельных предметов к признакам, принадлежащим группе этих предметов"?	1. Абстрагирование 2. Обобщение 3. Анализ 4. Синтез 5. Сравнение
13. К какому приему образования понятий относится "процесс мысленного соединения объектов в одно целое"?	1. Абстрагирование 2. Обобщение 3. Анализ 4. Синтез 5. Сравнение
14. К какому виду относится понятие "беспорядок"?	1. Положительное. 2. Безотносительное. 3. Абстрактное. 4. Собирательное.
15. К какому виду относится понятие "взяткодатель"?	1. Отрицательное. 2. Соотносительное. 3. Собирательное. 4. Абстрактное.

Типовые логические задачи по разделам

Раздел 1. Предмет и значение логики

Задача 1. *Будут ли нарушены требования закона тождества при отождествлении понятий в приведенных ниже примерах?*

- Конституция. Основной закон государства.
- Нравоучение. Проповедь.
- Прибыльность. Рентабельность.
- Ложь. Неправда.
- Адвокат. Адвокатишка.
- Эффектный. Эффективный.
- Неправовая норма. Моральная норма.
- Персона. Персонаж. Персоналия.
- — Дельный. Деловой. Деловитый.
- Героика. Героизм. Геройство.

Задача 2. *Подберите русские синонимы к выделенным словам, чтобы не нарушить закон тождества:*

Сентиментальная женщина. Полная **апатия.** Древняя легенда. Говорить с большим **пафосом.** Получить **анонимное** письмо. Быть **оптимистически** настроенным человеком. Воздвигнуть **монумент. Массивное** здание. **Массовые** демонстрации. Привести необходимые **аргументы.** Читать **мемуары.**

Задача 3. *Будут ли нарушены требования закона тождества при отождествлении содержания суждений в приведенных ниже парах?*

- Это решение суда необоснованно. Это решение суда не является обоснованным.
- Водитель автомобиля совершил аварию. Причина аварии заключается в действиях водителя автомобиля.

- Некоторые правонарушители несовершеннолетние. Некоторые правонарушители не являются несовершеннолетними.

- Некоторые юристы — преподаватели правовых дисциплин в вузах. Некоторые преподаватели правовых дисциплин в вузах — юристы.

—Ни один невиновный не должен быть осужден. Ни один осужденный не должен быть виновным.

—Все следователи — юристы. Ни один не юрист не является следователем.

- Не все студенты сдали зачеты. Некоторые студенты не сдали зачеты.

-Некоторые студенты сдали зачеты. Многие студенты сдали зачеты.

- Все студенты сдали зачеты. Каждый из студентов сдал зачеты.

Задача *4. Объясните, почему данные суждения являются неопределенными:*

—В настоящее время работники следственного отдела стали больше заниматься поджогами.

- Федор Федорович очень гордился этой операцией.
- Правые колеса автомобиля вследствие опьянения сошли с дороги, и он опрокинулся.
- Утром все получили новые наряды.
- Кислов причинил ему укус зубами пальцев правой руки.
- Категорически отвергаю обвинение, что я будто мелкий хулиган, поскольку я человек с высшим образованием.

—Выделить в отдельное производство материалы по факту угона неустановленной личности потерпевшего.

- Планировать приходилось в трудных условиях.

—С начала нашей супружеской жизни муж лишился свободы.

- Я помню его, когда был еще ребенком.
- Она спрятала в карман записку от мужа.
- Муж ушел на станцию, чтобы взять водки и еще что-нибудь для детей.

Раздел 2. Понятие как форма мышления

Какие правила определения нарушены в следующих примерах?

Задача 1.

Тормоз - это прибор для торможения.

Задача 2.

Автомобиль «Волга» - это не «Жигули» и не «Мерседес».

Задача 3.

Река - это перемещающаяся среди суши вода.

Задача 4.

Ртуть - это жидкий металл.

Какие правила деления понятия нарушены в следующих примерах?

Задача 5.

Самолеты бывают отечественными, зарубежными и сверхзвуковыми.

Задача 6.

Леса бывают хвойными и лиственными.

Задача 7.

В часах бывают секундные стрелки, минутные и короткие.

Задача 8.

Лес состоит из деревьев и других растений.

Контрольная работа (заочная форма обучения)

Чтобы раскрыть содержание темы контрольной работы, необходимо: во-первых, хорошо знать материал, а во-вторых, быть готовым передать его содержание в письменной форме, сделать логически обоснованные выводы.

Контрольная работа выполняется по заданной теме на основе нескольких источников (не менее трех).

Студентам даются 6 заданий, которые они выполняют в межсессионный период.

Критериоценки

9-10 – «5»

8 – «4»

7 – «3»

6 – «2»

4.3. Оценочные средства для промежуточной аттестации.

4.3.1. Формируемые компетенции

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
УК-ОС-1	способность применять критический анализ информации и системный подход для решения задач обоснования собственной гражданской мировоззренческой позиции	УК ОС-1.2	способность применять законы формальной логики для критического анализа информации
ОПК-6	владение культурой мышления, способностью к восприятию, обобщению и экономическому анализу информации, постановке цели и выбору путей ее достижения; способность отстаивать свою точку зрения, не разрушая отношения	ОПК – 6.2.	владеть формально-логическими правилами мышления

4.3.2. Типовые оценочные средства

ТРЕБОВАНИЯ

к тесту по учебной дисциплине «Логика и теория аргументации»

Выполнение теста завершает подготовку студента по учебной дисциплине «Логика и теория аргументации» и показывает его готовность решать теоретические и практические задачи с использованием знаний и информации, полученных в ходе изучения по данной дисциплины и способность применять критический анализ информации и системный подход для решения задач обоснования собственной гражданской мировоззренческой позиции.

Основными требованиями к выполнению тестапо курсу «Логика и теория аргументации» являются:

- знание основных источников и предметного материала по программе учебной дисциплины,

- глубина анализа и полнота освещения рассматриваемого вопроса,

- пределение основных понятий, умение применять их для анализа излагаемой проблемы,

- обоснованность выводов.

- способность применять критический анализ информации и системный подход для решения задач обоснования собственной гражданской мировоззренческой позиции.

Типовой тест по дисциплине «Логика и теория аргументации»

Инструкция

Количество тестовых заданий – 25, время – 40 мин., вариантов –10.

Тесты встроены в электронную оболочку информационно-образовательного контента филиала: **https://edu.rane74.ru/mod/quiz/view.php?id=2420**, тестирование проводится в компьютерном классе. После завершения тестирования каждый обучаемый получает персональный результат.

1. Что такое логика? – Логика-это философская наука, изучающая….

а) Законы и формы правильного мышления.

б) Специфические законы построения доказательств.

2. Кто является основоположником науки логики?

а) Гераклит.

б) Платон.

в) Аристотель.

3. Как называется логика, которую Вы изучаете?

а) формальная

б) многозначная

в) модальная

4. Как называется форма мышления, которая является результатом обобщения предметов по ряду существенных признаков?

а) Суждение.

б) Понятие.

в) Представление.

5. Понятия, которые, различаясь содержанием, имеют равные объемы, называются:

а) перекрещивающиеся

б) подчиненными

в) равнозначными или тождественными

6. Какой тип несовместимости понятий проявляется в следующем примере? Большой дом. Маленький дом.

а) соподчинение

б) противоположность

в) противоречие

7. Логическая операция раскрытия содержания понятия или значения термина — это:

а) определение понятия

б) деление понятия

в) ограничение понятия

8. Определите вид деления понятия из следующего примера: Почвы делятся на черноземные инечерноземные

а) видообразующее
б) дихотомическое
в) классификация

9. Что такое суждение?
а) это мысль, в которой что-либо утверждается или что-либо отрицается о предметах, их свойствах, отношениях.
б) это мысль об аналитической расчлененной совокупности общих, основных и отличительных признаков предметов некоторого класса.
в) это форма мысли, в которой что-либо утверждается или отрицается о существовании чего-либо.

10. Является ли суждением пословица. Не радуйся нашедши, не плачь потерявши.
а) да
б) нет

Шкала оценивания.
Тесты встроены в электронную оболочку дистанционного контента филиала, тестирование проводится в компьютерном классе. После завершения тестирования каждый обучаемый получает персональный результат (табл.).

Таблица

Шкала оценивания

Оценка	Не зачтено	Зачтено
Оценка по дисциплине без экзамена	15 баллов	16-30 баллов
Набранная сумма баллов (мах – 30)		

Критерии оценки при проведении промежуточной аттестации по дисциплине (очное)

Промежуточная аттестация студентов по дисциплине «Логика и теория аргументации» проводится в соответствии с Положением о промежуточной аттестации студентов по программам ВО. Промежуточная аттестация по дисциплине «Логика и теория аргументации» проводится в соответствии с Учебным планом в форме зачета. Студенты допускается к зачету по дисциплине в случае выполнения им учебного плана по дисциплине: выполнения всех заданий и мероприятий, предусмотренных программой дисциплины п.5.2. (по формам текущего контроля) и технологической картой балльно-рейтинговой системы по учебной дисциплине. Оценка знаний студента на экзамене носит комплексный характер, является балльной и определяется его:

- решением теста;
- учебными достижениями в семестровый период.

Знания и компетенции студента оцениваются оценками: зачтено или не зачтено.

Кроме того, студенту выставляется оценка в соответствии с балльно-рейтинговой системой. Основой для определения оценки служит уровень усвоения студентами материала, предусмотренного рабочей программой дисциплины «Логика и теория аргументации».
Оценивание студента на зачете по дисциплине «Логика и теория аргументации» (табл.).

Таблица

Итоговая оценка по дисциплине в семестре

Оценка	Не зачтено	Зачтено
Набранная сумма баллов (мах – 76)	Менее 50	50-76

Максимальное количество баллов, которые студент может набрать по дисциплине в целом – 76. (табл. 9).

Таблица

КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ

Характеристика ответа	Оценка ECTS	Баллы в БРС	Оценка
Дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос, показана совокупность осознанных знаний об объекте, проявляющаяся в свободном оперировании понятиями, умении выделить существенные и несущественные его признаки, причинно-следственные связи. Знание об объекте демонстрируется на фоне понимания его в системе данной науки и междисциплинарных связей. Ответ формулируется в терминах науки, изложен литературным языком, логичен, доказателен, демонстрирует авторскую позицию студента.	A	76	зачтено
Дан неполный ответ, представляющий собой разрозненные знания по теме вопроса с существенными ошибками в определениях. Присутствуют фрагментарность, нелогичность изложения. Студент не осознает связь данного понятия, теории, явления с другими объектами дисциплины. Отсутствуют выводы, конкретизация и доказательность изложения. Речь неграмотная. Дополнительные и уточняющие вопросы преподавателя не приводят к коррекции ответа студента не только на поставленный вопрос, но и на другие вопросы дисциплины.	Fx	0-49	Не зачтено

4.4.Методические материалы

Требования к различным видам работ по дисциплине

«Логика и теория аргументации»

Работа студента при решении задач предполагает активное участие каждого, выполнение им переданных группой задач, направленных на достижение поставленной преподавателем цели.

Работа студента при решении задач предполагает:

- определение студентом условия задачи;
- проведение работы;
- соотнесение собственных результатов работы с решением у доски.

Таблица

Оценка работы студента при решении задач

Параметр	**Оценка (по 5 шкале)**
Изложил материал грамотным языком в определенной логической последовательности, точно используя терминологию и логическую символику; показал умение иллюстрировать теоретические положения конкретными примерами, применять их в новой ситуации при выполнении практического задания; -продемонстрировал усвоение ранее изученных сопутствующих вопросов, сформированность и устойчивость используемых при отработке умений и навыков;	5

Допущены один – два недочета при освещении основного содержания ответа, исправленные по замечанию преподавателя; допущены ошибка или более двух недочетов при освещении второстепенных вопросов или в выкладках, легко исправленные по замечанию.	4
Неполно или непоследовательно раскрыто содержание материала, но показано общее понимание вопроса и продемонстрированы умения, достаточные для дальнейшего усвоения программного материала; - имелись затруднения или допущены ошибки в определении понятий, использовании терминологии, исправленные после нескольких наводящих вопросов; Не справился с применением теории в новой ситуации при выполнении практического задания, но выполнил задания обязательного уровня сложности по данной теме; -при знании теоретического материала выявлена недостаточная сформированность основных умений и навыков.	3
не раскрыто основное содержание учебного материала; - обнаружено незнание или непонимание учеником большей или наиболее важной части учебного материала; -допущены ошибки в определении понятий, при использовании терминологии, в выкладках, которые не исправлены после нескольких наводящих вопросов	2

Подготовка студента при решении теста

Работа студента при решении теста предполагает:
- определение студентом правильного ответа;
- проверкатеста.

Оценка работы студента при решении теста

Параметр	**Оценка (по 5 шкале)**
Продемонстрировал усвоение ранее изученных сопутствующих вопросов, сформированность и устойчивость используемых при отработке знаний и умений. Допущен один неверный ответ.	5
Допущены два – три неверных ответов при освещении основного содержания ответа.	4
Допущены четыре – пять неверных ответов при освещении основного содержания ответа.	3
Допущены шесть и более неверных ответов при освещении основного содержания ответа.	2

Подготовка к опросу

Опрос студента — это самостоятельная работа на тему, предложенную преподавателем. Опрос позволяет автору научиться четко и грамотно формулировать мысли, структурировать информацию, использовать основные категории анализа, выделять причинно-следственные связи, иллюстрировать понятия соответствующими примерами, аргументировать свои выводы; овладеть научным стилем речи.

Опрос должен 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 (табл.).

Таблица

Оценка опроса по теме

Параметр	Оценка (по 5 шкале)
Полученные результаты полностью соответствуют поставленной цели. Обоснована практическая и теоретическая значимость работы. Проведен детальный анализ теоретических и эмпирических источников, выводы автора самостоятельны и аргументированы.	5
Полученные результаты преимущественно соответствуют поставленной цели и задачам. Обоснована практическая и теоретическая актуальность работы. В процессе анализа литературы отобран и проанализирован широкий круг теоретических и эмпирических источников.	4
Полученные результаты в значительной степени соответствуют поставленной цели (цель работы достигнута в основном). Обоснована актуальность работы.	3
Полученные результаты не соответствуют поставленной цели (цель работы достигнута в основном).	2

Подготовка к контрольной работе (заочное)

Контрольная работа проводится по темам, вынесенным на самостоятельное изучение студента. Целью работы является контроль уровня освоения материала, а также выработка у студента навыков творческого поиска и анализа изучаемого материала (на примере первоисточников, тенденций и направлений развития науки логики в ту или иную эпоху и т.п.).Объем работы не должен превышать 6-7-х страниц компьютерного текста формата А4.

Оценка контрольной работы

Параметр	Оценка (по 5 шкале)
Полученные результаты полностью соответствуют поставленной цели. Обоснована практическая и теоретическая значимость работы. Проведен детальный анализ теоретических и эмпирических примеров, выводы автора самостоятельны и аргументированы.	5
Полученные результаты преимущественно соответствуют поставленной цели и задачам. Обоснованызадания. В процессе анализа литературы отобран и проанализированы теоретические и эмпирические источники.	4
Полученные результаты в значительной степени соответствуют поставленной цели (цель работы достигнута в основном). Обоснованызадания, но присутствуют несущественные ошибки в заданиях.	3
Полученные результаты в основном соответствуют поставленной цели. Обоснованызадания, но присутствуют существенные ошибки в заданиях.	2

5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Преподавание дисциплины «Логика и теория аргументации» осуществляется на междисциплинарном уровне и в тесной связи с задачами будущей профессиональной деятельности, оно должно опираться на требования, предъявляемые к выпускнику нашего института. В процессе преподавания определены социальный статус специалиста в системе общественных отношений, ориентации в системе общечеловеческих ценностей, связанный с решением профессиональных задач и основывающийся на методологических принципах теории и практики, теории обучения и воспитания.

Основными видами учебных занятий являются: лекции, семинары, самостоятельная работа, консультации, зачет.

В процессе чтения лекций в систематизированном виде излагается основное содержание тем, коренные проблемы научного мировоззрения и методологии в их историческом развитии и органическими связями с современным общественным развитием, задачами развития логического мышления современного специалиста. Для повышения эффективности преподавания логики используются различные активные формы проведения занятий, а также мультимедийные средства.

Целью семинарских занятий является закрепление, углубление и расширение знаний по рассматриваемым проблемам. На семинарские занятия выносятся наиболее важные проблемы, от глубокого усвоения которых в значительной степени зависит овладение всей проблематикой курса в объеме учебной программы.

В ходе семинарских занятий формируются умения будущих специалистов стройного логического изложения своих мыслей и ведения дискуссий; применения основных законов, категорий, и принципов логики для познания и преобразования в реальных условиях и процессах предстоящей практической управленческой деятельности; обоснования своей мировоззренческой позиции и нравственных убеждений.

Для адекватной реализации полученных знаний при изучении логики в практической деятельности, активизации и повышения уровня мышления возможно проведение семинарских занятий в форме тренингов, игр, эвристики репрезентативности, подготовки докладов, КВН.

Самостоятельная работа студентов предполагает развитие навыков работы с литературой, а также навыки самостоятельного научного поиска и исследовательской работы. Такие занятия помогают осуществлять обратную связь и оказать практическую помощь студентам при подготовке к семинарским занятиям, собеседованиям. В ходе выполнения самостоятельной работы студент развивает способность применять критический анализ информации и системный подход для решения задач обоснования собственной гражданской мировоззренческой позиции

Виды самостоятельной работы (табл.)

Таблица

Виды самостоятельной работы(очная форма - пункт 1, 3, 4, 5
заочная форма - пункт 1, 2, 6)

Виды СРС	Руководство преподавателя
Конспектирование	1. Выборочная проверка
Реферирование литературы	2. Разработка тем и проверка
Аннотирование книг, статей	3. Образцы аннотаций и проверка
Выполнение заданий поисково-исследовательского характера	4. Разработка заданий, создание поисковых ситуаций; составление картотеки по теме
5.Углубленный анализ научно-методической литературы	5. Собеседование по проработанной литературе, составление плана дальнейшей работы, разработка методики получения информации
6.Контрольная работа – письменное выполнение	6. Разработка тематики контрольны работ, консультации, руководство ими Разработка контрольных заданий, проверка

Консультация как одна из форм учебной работы студентов, направлена на привитие навыков самостоятельного изучения материала и его интерпретации.

Текущий контроль усвоения знаний по логике осуществляется в ходе всех видов занятий и промежуточной аттестации.

Промежуточный контроль по дисциплине проводится в форме зачета (в форме компьютерного тестирования).

Оценка

Степень самостоятельности суждений.

Типовые вопросы для подготовки к зачету

1. Предмет логики. Понятие о логической форме и логическом законе.
2. Понятие как форма мышления. Содержание и объём понятий. Виды понятий.
3. Закон обратного отношения содержания и объема понятия. Обобщение и ограничение понятий по объему.
4. Отношения между понятиями по объему.
5. Определение понятий. Правила явного определения.
6. Приёмы, сходные с определением понятий.
7. Деление понятий. Классификация.
8. Общая характеристика суждений. Структура простого суждения.
9. Виды простых суждений. Распределенность терминов в суждении.
10. Отношения между суждениями по истинности (Логический квадрат).

6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", включая перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

6.1. Основная литература.

1. Гетманова А.Д. Логика: Учебник для бакалавров. - 19-е изд., стер. - М.: Омега-Л, 2015. - 357с.
2. Тульчинский Г.Л. Логика и теория аргументации [Текст]: учебник /Г.Л.Тульчинский, С.С.Гусев, С.В.Герасимов. - М.: Юрайт, 2016. - 233с.
3. Спирин А.Д. Логика [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Спирин А.Д.— Электрон.текстовые данные.— М.: Всероссийский государственный университет юстиции (РПА Минюста России), 2015.— 130 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/41195.html.— ЭБС «IPRbooks»
4. Хоменко, И.В. Логика. Теория и практика аргументации : Учебник и практикум для бакалавров. - 3-е изд., испр. и доп. / И.В. Хоменко. - М. :Юрайт, 2016. - 327 с.

6.2. Дополнительная литература.

1. Зайцев Д.В. Теория и практика аргументации. - М.: ИД «Форум», 2017.
2. Касавин И.Т. Дэвид Юм. Парадоксы познания //Вопр. философии . – 2016. - №3. – С. 157-172/
3. Кирилов В.И., Старченко А.А.Логика для юристов. - М.:Юристъ, 2016.
4. Демидов И.В. Логика. - - М.: Дашков и К, 2017. – 348 с. Демидов И.В. Логика [Электронный ресурс]: учебник для бакалавров/ Демидов И.В.— Электрон.текстовые данные.— М.: Дашков и К, 2018.— 348 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/10936.html:— ЭБС «IPRbooks»

6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы.

Учебники и учебная литература имеется в библиотеке филиала и в ЭБС «IPRbooks» http://www.iprbookshop.ru/. По дисциплине имеются методические материалы, размещённые на дистанционной платформе Челябинского филиала РАНХиГС: https://edu.rane74.ru/mod/quiz/view.php?id=2420

6.4.Нормативные правовые документы.

1. Федеральный закон Российской Федерации от 29 июля 1997г. № 135- ФЗ « Об оценочной деятельности в РФ».— Режим доступа:http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_19586/- ***Официальный сайт «КонсультантПлюс».***

6.5. Интернет-ресурсы.

1. Власть (см. http://www.isras.ru).
2. Социологические исследования (см. http://www.isras.ru).

6.6. Иные источники.

1. Серова Н.С. Логика. Сборник упражнений [Электронный ресурс]: учебно-методическое пособие/ Серова Н.С.— Электрон.текстовые данные.— Саратов: Вузовское образование, 2016.— 56 с.— Режим доступа: http://http://www.iprbookshop.ru/58326.htm .— ЭБС «IPRbooks»

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

Материально-техническая база

- компьютеры с доступом в Интернет;
- мультимедийное оборудование;
- интерактивная доска (при наличии);
- классная доска, указка.

Программное обеспечение дисциплины представлено в табл.

Таблица

Программное обеспечение дисциплины

Программное обеспечение	Версия	Существует лицензий (и тип), количество
Windows 7 Pro	7	105
Офисный пакет		
Microsoft Office 2010 standard	2010	150
Microsoft Office 2016 standard	2016	120
Антивирусная защита		
-Kaspersky Endpoint Security длябизнеса-Стандартный Russian Edition	10.2.5.3201	450
Дополнительныепрограммыиутилиты		
WinRar	5	250
Radmin	3	250
ABBY FineReader 9.0 Corporate Edition	9	15
ДругоеПО, используемое в деятельности филиала		
1С Библиотека	2.1.2.1	1
Гарант	8.00.2.025	50
Консультант	4016.00.12	50

Мультимедийные презентации по темам:

Предмет и значение логики
Понятие как форма мышления
Суждение как форма мышления
Умозаключение как форма мысли
Логические основы аргументации

Видеоролик по теме:

«Конъюнкция, дизъюнкция, импликация, эквиваленция»

Электронное тестирование по дисциплине «Логика и теория аргументации».

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

Челябинский филиал
кафедра гражданско-правовых дисциплин

УТВЕРЖДЕНА
решением кафедры
гражданско-правовых дисциплин
протокол от «27» августа 2019 г.№ 1

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.Б.17 Трудовое право

индекс, наименование дисциплины, в соответствии с учебным планом

направление подготовки

38.03.03 Управление персоналом

код, наименование направления подготовки

Управление персоналом организации

профиль

бакалавр

квалификация

очная и заочная формы обучения

формы обучения

Челябинск 2019

Автор(ы)-составитель(и):

Канд. юрид. наук, доцент кафедры гражданско-правовых дисциплин Васильев В.А.
(ученая степень и(или) ученое звание, должность) (наименование кафедры) (Ф.И.О.)

преподаватель кафедры гражданско-правовых дисциплин Палий Л.В.
(ученая степень и(или) ученое звание, должность) (наименование кафедры) (Ф.И.О.)

Заведующий кафедрой
гражданско-правовых дисциплин канд. юрид. наук, доцент Тенетко А.А.
(наименование кафедры) (ученая степень и(или) ученое звание) (Ф.И.О.)

СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы	4
2. Объем и место дисциплины в структуре образовательной программы	5
3. Содержание и структура дисциплины (модуля)	5
4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине	10
5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины	25
6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся по дисциплине	25
7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы	27

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения программы

1.1.Дисциплина Б1.Б.17 «Трудовое право» обеспечивает овладение следующими компетенциями с учетом этапа:

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
УК ОС-10	способностью использовать основы правовых знаний в различных сферах деятельности	УК ОС-10.2	применять основы правовых знаний в различных сферах деятельности
ОПК-2	знанием Кодекса об административных правонарушениях Российской Федерации, Уголовного кодекса Российской Федерации и иных федеральных законов в части определения ответственности за нарушения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, Гражданского кодекса Российской Федерации в части, относящейся к деятельности кадровой службы	ОПК-2.2.	Понимать нормы трудового права, относящиеся к деятельности кадровой службы, и определять ответственность за нарушения трудового законодательства
ОПК-3	знанием содержания основных разделов Социального права, Миграционного права, касающихся социально-трудовой сферы, содержания основных документов Международного трудового права (Конвенция МОТ)	ОПК-3.2.	Понимать основные документы Международного трудового права (Конвенция МОТ)

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

ОТФ/ТФ	Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения
	УК ОС-10.2	на уровне **знаний:** **-** основы права в различных сферах деятельности на уровне **умений:** использовать основы правовых знаний в различных сферах деятельности

ОТФ 07.003 Специалист по управлению персоналом – G операционное управление персоналом и подразделением организации; – H стратегическое управление персоналом организации. ТФ G/03.7 администрирование процессов и документооборота по операционному управлению персоналом и работе структурного подразделения; H/03.7 администрирование процессов и документооборота по стратегическому управлению персоналом организации.	ОПК-2.2. ПК-3.2.	на уровне **знаний:** – представление о системе действующих нормативно-правовых актов, регулирующих трудовые отношения; на уровне **умений:** – анализировать и применять нормативно-правовые акты в области трудового права;

2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО

Объем дисциплины

индекс, наименование дисциплины: Б1.Б.17 «Трудовое право»;

–в соответствии с учебным планом дисциплина осваивается в вариативной части, очная форма – 1 курс, 2 семестр; заочная форма – 4 курс, 9 семестр;

– общая трудоемкость дисциплины (модуля) в зачетных единицах: 4 з.е.;

– освоение дисциплины опирается на знания, полученные на дисциплине Б1.Б.04 Право

*– количество **академических часов**, выделенных на контактную работу с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся:*

✓ очная форма обучения – 144часов, в том числе:

– лекционные занятия – 22 часов

– практические занятия – 42 часов

Самостоятельная работа студентов, включая контроль – 80 часов.

✓ заочная форма обучения - 144 часов, в том числе:

– лекционные занятия – 6 часов;

– практические занятия – 10 часа;

Самостоятельная работа студентов, включая контроль –128 часа.

*количество **астрономических часов**, выделенных на контактную работу с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся:*

✓ очная форма обучения – 108 часов, в том числе:

– лекционные занятия – 20 часов

– практические занятия – 22 часа

Самостоятельная работа студентов, включая контроль – 66 часов.

✓ заочная форма обучения - 108 часов, в том числе:

– лекционные занятия – 6 часов;

– практические занятия – 6 часа;

Самостоятельная работа студентов, включая контроль –96 часов.

Форма промежуточной аттестации в соответствии с учебным планом: экзамен

3. Содержание и структура дисциплины (в академических часах)

Очная форма обучения

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины (модуля), час.						Форма текущего контроля успеваемости*, промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л	ЛР	ПЗ	КСР		
Тема 1	Понятие и квалификация трудовых правоотношений Правовое регулирование трудоустройства. Трудовой договор	22	2		6		14	Т
Тема 2	Рабочее время и время отдыха в трудовых правоотношениях	26	4		8		14	Т
Тема 3	Избегание конфликтных ситуаций в трудовых правоотношениях: порядок оплаты и нормирования труда, гарантии и компенсации; соблюдение трудового распорядка и дисциплины труда	24	4		6		14	Т
Тема 4	Защита трудовых прав работников и охрана труда. Материальная ответственность сторон трудового договора	26	4		8		14	РЗ
Тема 5	Индивидуальные и коллективные трудовые споры	22	4		6		12	Т
Тема 6	Особенности регулирования труда отдельных категорий работников	24	4		8		12	Т
	Промежуточная аттестация	Экзамен						
	Всего:	**144**	**22**		**42**		**80**	

Заочная форма обучения

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины (модуля), час.						Форма текущего контроля успеваемости*, промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л	ЛР	ПЗ	КСР		
Тема 1	Понятие и квалификация трудовых правоотношений Правовое регулирование трудоустройства. Трудовой договор	24	2		2		20	Т
Тема 2	Рабочее время и время отдыха в трудовых правоотношениях	22			2		20	Т
Тема 3	Избегание конфликтных ситуаций в трудовых правоотношениях: порядок оплаты и нормирования труда, гарантии и компенсации; соблюдение трудового распорядка и дисциплины труда	26	2		2		22	Т
Тема 4	Защита трудовых прав работников и охрана труда. Материальная ответственность сторон трудового договора	26			2	2	22	РЗ,
Тема 5	Индивидуальные и коллективные трудовые споры	22	2				20	Т
Тема 6	Особенности регулирования труда отдельных категорий работников	24			2		22	Т
Промежуточная аттестация		экзамен						
Итого:		**144**	**6**		**10**	**2**	**126**	

Содержание и структура дисциплины (в астрономических часах)

Очная форма обучения

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины (модуля), час.						Форма текущего контроля успеваемости*, промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л	ЛР	ПЗ	КСР		

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины (модуля), час.						Форма текущего контроля успеваемости*, промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л	ЛР	ПЗ	КСР		
Тема 1	Понятие и квалификация трудовых правоотношений Правовое регулирование трудоустройства. Трудовой договор	18	2		4		12	Т
Тема 2	Рабочее время и время отдыха в трудовых правоотношениях	16	2		4		10	Т
Тема 3	Избегание конфликтных ситуаций в трудовых правоотношениях: порядок оплаты и нормирования труда, гарантии и компенсации; соблюдение трудового распорядка и дисциплины труда	18	4		2	2	10	Т
Тема 4	Защита трудовых прав работников и охрана труда. Материальная ответственность сторон трудового договора	18	4		4		10	РЗ
Тема 5	Индивидуальные и коллективные трудовые споры	20	4		4		12	Т
Тема 6	Особенности регулирования труда отдельных категорий работников	18	4		4		10	Т
	Промежуточная аттестация	экзамен						
	Всего:	**108**	**20**		**22**	**2**	**64**	

Заочная форма обучения

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины (модуля), час.						Форма текущего контроля успеваемости*, промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л	ЛР	ПЗ	КСР		
Тема 1	Понятие и квалификация трудовых правоотношений Правовое регулирование	18	2				16	Т

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины (модуля), час.						Форма текущего контроля успеваемости*, промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л	ЛР	ПЗ	КСР		
	трудоустройства. Трудовой договор							
Тема 2	Рабочее время и время отдыха в трудовых правоотношениях	18			2		16	Т
Тема 3	Избегание конфликтных ситуаций в трудовых правоотношениях: порядок оплаты и нормирования труда, гарантии и компенсации; соблюдение трудового распорядка и дисциплины труда	18	2				16	Т
Тема 4	Защита трудовых прав работников и охрана труда. Материальная ответственность сторон трудового договора	20			2	2	16	РЗ,
Тема 5	Индивидуальные и коллективные трудовые споры	18	2				16	Т
Тема 6	Особенности регулирования труда отдельных категорий работников	18			2		16	Т
Промежуточная аттестация		экзамен						
Итого:		**108**	**6**		**6**	**2**	**96**	

Примечание:

** – формы текущего контроля успеваемости: опрос (О), тестирование (Т), контрольная работа (КР), компендиум (КМ), решение задач (РЗ) и др.*

Содержание дисциплины (модуля)

Тема 1. Понятие и квалификация трудовых правоотношений. Правовое регулирование трудоустройства. Трудовой договор

Понятие и характеристика трудового правоотношения. Разграничение трудовых и гражданско-правовых отношений, возникающих на основе договоров подряда, оказания возмездных услуг и др. Субъекты трудового права (правоотношения). Правовой статус работодателей - юридических и физических лиц. Правовой статус работника. Трудовая правосубъектность: понятие, виды (ограниченная, специальная). Трудовой коллектив. Основания возникновения трудовых правоотношений. Понятие трудового договора. Контракт. Правовое регулирование трудоустройства. Форма, содержание и виды трудовых договоров. Порядок заключения трудового договора. Вступление трудового

договора в силу. Оформление приема на работу. Особенности приема на работу иностранцев. Испытательный срок при приеме на работу. Срок трудового договора. Изменение трудового договора. Перемещение. Отстранение от работы. Правовые последствия незаконного отстранения. Изменения трудового договора. Понятие и виды переводов на другую работу. Прекращение трудового договора. Классификация оснований прекращения трудового договора. Расторжение трудового договора по инициативе работника. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон и вследствие нарушения обязательных правил при заключении трудового договора.

Правовая защита работников от незаконных увольнений и переводов. Гарантии и компенсации работника, связанные с расторжением трудового договора. Правовые последствия незаконного увольнения и перевода работника. Аттестация работника и ее правовые последствия. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.

Тема 2. Рабочее время и время отдыха в трудовых правоотношениях

Понятие рабочего времени и его виды: нормальное, сокращенное и неполное. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени: сверхурочная работа, ненормированный рабочий день, дежурства. Работа в ночное время, в выходные и праздничные дни. Графики сменности. Вахтовый метод организации труда, скользящие(гибкий) графики работы. Режим рабочего времени: понятие, содержание и порядок установления. Учет рабочего времени, его понятие и виды (поденный, недельный, суммированный).

Понятие времени отдыха. Виды времени отдыха: перерывы, выходные и праздничные дни. Ежегодные оплачиваемые отпуска: виды, продолжительность, особенности исчисления стажа. Порядок предоставления и использования ежегодных отпусков. Основания и порядок перенесения (продления) отпуска. Гарантии работникам при использовании отпуска.

Тема 3. Избегание конфликтных ситуаций в трудовых правоотношениях: порядок оплаты и нормирования труда, гарантии и компенсации, соблюдение трудового распорядка и дисциплины труда

Понятие оплаты труда и ее функции. Структура заработной платы. Методы правового регулирования заработной платы. Централизованное и локальное регулирование заработной платы. Нормативное и договорное регулирование вопросов оплаты труда. Тарифные системы оплаты труда, их назначение и элементы. Системы заработной платы: повременная, сдельная, премиальная. Минимальная заработная плата. Оплата труда при отклонениях от нормальных условий работы.

Особенности оплаты труда работников бюджетных организаций. Надбавки и доплаты. Районный коэффициент. Охрана заработной платы. Оплата труда при отклонениях от нормальных условий работы (за работу в ночное время, при совмещении профессий (должностей), при простое и т.д.). Порядок выплаты заработной платы. Ограничение удержаний из заработной платы. Нормирование труда. Ответственность работодателей в случае задержки заработной платы.

Понятие гарантий и компенсаций, их виды. Гарантии при направлении работников в служебные командировки и переезде на работу в другую местность. Гарантии и компенсации работникам при исполнении ими государственных или общественных обязанностей, в связи с осуществлением права на образование. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением. Гарантии и компенсации работникам, связанные с расторжением трудового договора. Другие гарантии и компенсации.

Понятие, характеристика, методы обеспечения дисциплины труда. Правовое регулирование внутреннего трудового распорядка: правила внутреннего распорядка; устав

и положения о дисциплине работников, должностные инструкции и другие нормативные правовые акты, трудовая дисциплина.

Поощрения за успехи в работе. Дисциплинарная ответственность по трудовому законодательству РФ: основания для привлечения работника к дисциплине.

Тема 4. Защита трудовых прав работников и охрана труда. Материальная ответственность сторон трудового договора

Понятие, принципы, система и формы социального партнерства. Стороны социального партнерства. Представительство работников и работодателей. Понятие коллективного договора и его роль. Контроль за исполнением обязательств по коллективному договору. Понятие и функции профсоюзной организации на предприятии и в организации. Защита профсоюзами трудовых прав работников, самозащита.

Понятие охраны труда. Нормы и правила по охране труда. Обеспечение прав работников на охрану труда. Расследование и учет несчастных случаев на производстве. Государственный контроль и надзор за соблюдением законодательства о труде. Общественный контроль за соблюдением законодательства о труде.

Материальная ответственность сторон трудового правоотношения. Условия ее наступления. Материальная ответственность работодателя за материальный ущерб, причиненный работнику и его имуществу. Материальная ответственность работника за ущерб, причиненный работодателю. Обстоятельства, исключающие материальную ответственность. Виды материальной ответственности: ограниченная, полная, индивидуальная, коллективная (бригадная). Договоры о материальной ответственности. Определение размера причиненного работником ущерба и порядок его взыскания.

Тема 5. Индивидуальные и коллективные трудовые споры

Понятие и классификация индивидуальных трудовых споров. Органы, рассматривающие индивидуальные трудовые споры. Комиссии по трудовым спорам (КТС): порядок образования и компетенция. Порядок рассмотрения трудовых споров в КТС. Исполнение решений КТС.

Рассмотрение трудовых споров в судебном порядке: мировыми судьями, судами общей юрисдикции. Споры, непосредственно подведомственные суду. Сроки обращения в суд. Вынесение и исполнение решений. Индивидуальные и коллективные трудовые споры и порядок их разрешения. Особенности рассмотрения трудовых споров отдельных категорий работников. Передача трудовых споров на рассмотрение международных судебных органов. Европейский суд по правам человека.

Понятие, характеристика и виды коллективных трудовых споров. Порядок разрешения коллективных трудовых споров. Трудовые конфликты и порядок их разрешения. Понятие забастовки и порядок ее проведения. Ограничение права на забастовку. Незаконные забастовки. Гарантии работников в связи с проведением забастовки. Ответственность сторон за нарушение законодательства о коллективных трудовых спорах.

Тема 6. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников

Предпосылки, основания дифференциации правового регулирования труда. Особенности регулирования труда женщин и лиц с семейными обязанностями. Особенности регулирования труда работников в возрасте до 18 лет. Особенности регулирования труда руководителей организаций. Особенности регулирования труда совместителей. Особенности регулирования труда временных и сезонных работников. Особенности регулирования труда лиц, работающих вахтовым методом. Особенности регулирования труда работников, работающих у работодателей - физических лиц. Особенности регулирования труда надомников. Особенности регулирования труда лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. Отраслевые

особенности регулирования труда некоторых категорий работников (транспорта, образования, здравоохранения и др.). Особенности регулирования труда работников религиозных организаций

4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине (модулю)

4.1. Формы и методы текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации

4.1.1. В ходе реализации дисциплины Б1.Б.17 «Трудовое право» используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

– при проведении занятий лекционного и семинарского типа: тестирование и решение задач

4.1.2. Экзамен проводится с применением следующих методов: тестирование

4.2. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся

Инструкция по выполнению тестирования: обучающемуся необходимо выбрать один правильный ответ и обозначить выбранный вариант любым удобным способом (обвести букву, поставить галочку, подчеркнуть).

Инструкция по решению практической задачи: обучающему необходимо проанализировать участников правоотношения, правильно подобрать и применить НПА и материалы судебной практики, при необходимости совершить расчеты, сделать общий вывод по решению задачи в соответствии с поставленными вопросами.

Типовые оценочные материалы по теме 1:

Типовые тестовые задания

1. В сферу действия трудового права входит договор …

1. между помощником адвоката с адвокатским образованием
2. о возмездном оказании услуг по защите трудовых прав
3. поручения о выполнении заведомо определённой работы
4. между адвокатом и его клиентом об оказании юридической помощи

2. На государственных гражданских служащих действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права …

1. распространяется в полном объёме
2. распространяется с изъятиями, предусмотренными служебным контрактом
3. не распространяется
4. распространяется с особенностями, предусмотренными нормативными правовыми актами

3. К правоотношениям по разрешению трудовых споров относятся …

1. трудовые процессуальные правоотношения, гражданские процессуальные отношения
2. только трудовые процессуальные правоотношения
3. только трудовые процедурные правоотношения и административно-процессуальные отношения
4. только гражданские процессуальные отношения и административно-процессуальные правоотношения

4. Трудовое правоотношение между работником и работодателем …

1. приостанавливается на период ежегодного отпуска
2. имеет непрерывный характер
3. прерывается после окончания рабочего дня и возобновляется со следующего рабочего дня
4. приостанавливается во время отдыха и приёма пищи

5. Трудовое правоотношение отличается от обязательственных гражданско-правовых отношений по …

1. по порядку оплаты выполнения работы
2. по возмездному характеру выполнения обязательств
3. по объёму выполняемой работы
4. по субъектному составу

6. Под деловыми качествами работника следует понимать способности физического лица выполнять определённую трудовую функцию с учётом …

1. состояния здоровья
2. отсутствия неснятой или непогашенной судимости
3. наличия высшего профессионального образования
4. достижения пенсионного возраста

7. Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия

1. размеры штрафов за нарушения трудовой дисциплины
2. доплаты, надбавки и поощрительные выплаты
3. виды дисциплинарных взысканий, применяемых к работнику
4. дополнительные основания для увольнения работников

8 Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие сведения о работнике …

1. номер свидетельства государственного пенсионного страхования
2. фамилия, имя, отчество
3. идентификационный номер налогоплательщика
4. место жительства работника

9. О предстоящих изменениях определённых сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме …

1. за три недели
2. не позднее чем за два месяца
3. за семь календарных дней
4. не позднее чем за один месяц

10.Увольнение за появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения возможно …

1. при нахождении работника в месте выполнения трудовых обязанностей в нерабочее время
2. только в случае отстранения работника от работы в связи с указанным состоянием
3. только если работник употребил спиртные напитки на рабочем месте
4. если работник в этом состоянии находился в рабочее время на территории данной организации

Типовые оценочные материалы по теме 2:

Типовые тестовые задания

1. Рабочим временем по трудовому законодательству считается …

2. время нахождения работника в пути к месту работы и обратно
3. перерывы для обогрева и отдыха
4. время перерыва для отдыха и питания
5. всё время нахождения работника в служебной командировке, включая выходные

2. Работникам, успешно обучающимся по вечерней форме на 1-2 курсе в вузах, имеющих государственную аккредитацию, работодатель предоставляет дополнительный отпуск с сохранением среднего заработка для прохождения промежуточной аттестации …. дней

1. 50 календарных
2. 20 календарных
3. 30 рабочих
4. 40 календарных

3. Законодательством Российской Федерации сокращённое рабочее время устанавливается для женщин …

1. работающих в сельской местности
2. имеющих ребёнка –инвалида в возрасте до 18 лет
3. имеющих детей в возрасте до 18 лет
4. одиноких матерей, имеющих ребёнка в возрасте до 14 лет

4. Работодатель обязан устанавливать неполное рабочее время по просьбе…

1. работающего отца 12-летнего ребёнка
2. женщины, работающей в сельской местности
3. работающего пенсионера
4. женщины, работающей в районе Крайнего Севера

5. Работа считается сверхурочной, если она выполнялась за пределами установленной продолжительности рабочего времени …

1. по согласованию с председателем профсоюзного комитета
2. по распоряжению начальника цеха
3. до договорённости с представителем работодателя
4. по инициативе работника, но в интересах работодателя

Типовые оценочные материалы по теме 3:

Типовые тестовые задания

1. В области охраны труда работник обязан …

2. платить взносы на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве
3. сделать запрос о проведении условий и охраны труда на его рабочем месте органами государственного надзора
4. немедленно извещать своего руководителя об ухудшении состояния своего здоровья
5. отказаться от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья

2. Государственное управление охраной труда осуществляется …

1. Российской трёхсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений
2. Правительством РФ непосредственно или по его поручению другими органами исполнительной власти субъектов РФ
3. Правительством РФ непосредственно или по его поручению другими федеральными органами исполнительной власти в пределах их полномочий
4. органами исполнительной власти РФ и её субъектов

3. Расследование несчастного случая на производстве, в результате которого один или несколько пострадавших получили лёгкие повреждения здоровья, проводится комиссией в течение …

1. 7 дней
2. 15 дней
3. 3 дней
4. 5 дней

4. Формой самозащиты трудовых прав является …

1. отказ от выполнения работы
2. предъявление требований
3. забастовка
4. обращение в федеральную инспекцию труда

5. Законодательством РФ предусмотрен запрет на применение труда женщин по профессии …

1. водителя грузовых автомобилей в сельском хозяйстве
2. изготовителя сигар

3. рентгенолога
4. лаборанта химического анализа при производстве хлорной извести

Типовые оценочные материалы по теме 4:
Решение практических задач
Задача 5.1. Приказом директора фабрики начальник цеха по пошиву мужской верхней одежды, виновный в срыве работы хозрасчетной бригады, был привлечен к дисциплинарной ответственности, лишением премии за квартал и вознаграждения по итогам работы за год.
Также была уменьшена надбавка к окладу за высокие достижения в труде. Не согласившись с таким наказанием, начальник цеха обратился в прокуратуру.
Задача 5.2. 7 июля шеф-повару столовой Куликову сделано замечание (25 мая повара допустили занижение калорийности блюд). Ситуация повторилась 20 августа. Куликову объявлен строгий выговор. Однако 10 сентября он снова нарушил нормы расхода продуктов и на следующий день был уволен по п. 5 ст. 81 ТК РФ.
Дайте правовую оценку случившемуся.

Типовые оценочные материалы по теме 5:
Типовые тестовые задания
1. Инструкции по охране труда для работников в соответствии с наименованиями профессий и перечнем видов работ разрабатываются…
2. руководителями соответствующих структурных подразделений организации
3. органами надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства
4. работодателем с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками органа
5. службой охраны труда работодателя

2. Расследование группового несчастного случая на производстве, в результате которого один или несколько пострадавших получили тяжёлые повреждения здоровья, проводится комиссией в течение …
1. 3 рабочих дней
2. 3 месяцев
3. 7 календарных дней
4. 15 дней

3. Разногласия по вопросам расследования, оформления и учёта несчастных случаев на производстве рассматриваются …
1. органами государственной инспекции труда
2. комиссией, созданной на паритетных началах
3. арбитражным судом
4. примирительной комиссией

4. Страховщиком по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний является …
1. Минздрав России
2. Фонд социального страхования РФ
3. Роструд
4. Работодатель

5. Предельно допустимой массой груза для юношей 16 лет при подъёме и перемещении тяжестей вручную постоянно в течение рабочей смены, если это непосредственно связано с выполняемой постоянной профессиональной работой, является …
1. 4 кг
2. 15 кг
3. 7 кг

4. 10 кг

Типовые оценочные материалы по теме 6:

Типовые тестовые задания

1. По закону количество членов Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений …

1. не может превышать 50 человек от каждой их сторон
2. определяется самими сторонами по взаимному согласию
3. не может превышать 30 человек от каждой из сторон
4. должно быть не более 50 человек

2. Региональное соглашение устанавливает общие принципы регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений …

1. на уровне субъекта Российской Федерации
2. на уровне федерального округа
3. на уровне города, района
4. на территории соответствующего муниципального образования

3. К основным формам участия работников в управлении организацией относятся …

1. обсуждение с работодателем вопросов о работе организации, внесение предложений по её совершенствованию
2. определение видов профессиональной подготовки и повышения квалификации работников
3. утверждение правил внутреннего трудового распорядка организации
4. дача согласия на увольнение за однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей

4. Работодатель учитывает мотивированное мнение выборного органа первичной профсоюзной организации …

1. при увольнении в связи с ликвидацией организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем
2. при увольнении за неоднократное неисполнение работником, являющимся членом профсоюза, без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание
3. при увольнении работника в связи со сменой собственника имущества организации
4. при применении любого дисциплинарного взыскания к работнику – члену профсоюза

5. Коллективный договор может заключаться …

1. только на государственных и муниципальных предприятиях
2. только между руководителем организации и первичной профсоюзной организацией, объединяющей более половины работников
3. только в организациях, имеющих государственную регистрацию
4. в организации в целом, в её филиалах, представительствах и иных обособленных структурных подразделениях

Шкала оценивания

№	*Формы контроля*	*Критерии оценки*	*Показатели и шкала оценивания (кол-во баллов)*
1.	Тестирование	Правильность ответа	Правильный ответ – 1 балл - Неправильный ответ, ответ с ошибкой – 0 баллов. Максимальное количество вопросов в тесте - 3
2.	Решение практических задач	Качество решения задач, кейсов, ситуаций: - ответ полный (из ответа можно судить о ходе рассуждений, и том, как обучающийся пришел к конечному выводу) со ссылкой на	Полный, правильный ответ с развернутым пояснением (или без такового), правильным толкованием и расчетами, ссылкой на необходимые НПА или материалы судебной практики – 4-5 баллов.

		соответствующие статьи, пункты нормативных правовых актов или материалов судебной практики; - правильность решения и выбора нормативных правовых актов, на основании которых должна быть разрешена ситуация, и их анализа (толкования).	Неточный, неполный ответ, ответ с ошибками в применении НПА или его толковании, а также с ошибками в расчетах – 3 балла. Неполный, неправильный ответ, без пояснений или без ссылок на НПА, неправильно выбранным НПА – 0 баллов

4.3. Оценочные средства для промежуточной аттестации

4.3.1. Формируемые компетенции

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
УК ОС-10	способностью использовать основы правовых знаний в различных сферах деятельности	УК ОС-10.2	применять основы правовых знаний в различных сферах деятельности
ОПК-2	знанием Кодекса об административных правонарушениях Российской Федерации, Уголовного кодекса Российской Федерации и иных федеральных законов в части определения ответственности за нарушения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, Гражданского кодекса Российской Федерации в части, относящейся к деятельности кадровой службы	ОПК-2.2.	Понимать нормы трудового права, относящиеся к деятельности кадровой службы, и определять ответственность за нарушения трудового законодательства
ОПК-3	знанием содержания основных разделов Социального права, Миграционного права, касающихся социально-трудовой сферы, содержания основных документов Международного трудового права (Конвенция МОТ)	ОПК-3.2.	Понимать основные документы Международного трудового права (Конвенция МОТ)

4.3.2 Типовые оценочные средства

Примерные тестовые задания для промежуточного контроля успеваемости студентов

Инструкция тестирование проходит на бумажных носителях
После завершения тестирования каждый обучаемый получает персональный результат

Вопрос 1. Основное материальное содержание общественно-трудовых отношений, включаемых в предмет трудового права, составляют …

1. результаты труда человека

2. выполнение правовых обязательств
3. полезные эффекты деятельности обязанного лица
4. права и обязанности сторон

Вопрос 2. В сферу действия трудового права входит договор …

1. между помощником адвоката с адвокатским образованием
2. о возмездном оказании услуг по защите трудовых прав
3. поручения о выполнении заведомо определённой работы
4. между адвокатом и его клиентом об оказании юридической помощи

Вопрос 3. На государственных гражданских служащих действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права …

1. распространяется в полном объёме
2. распространяется с изъятиями, предусмотренными служебным контрактом
3. не распространяется
4. распространяется с особенностями, предусмотренными нормативными правовыми актами

Вопрос 4. Отношения между служащими и органами внутренних дел МВД РФ регулируется преимущественно нормами _____ права

1. гражданского
2. трудового
3. административного
4. конституционного

Вопрос 5. Метод трудового права – это …

1. совокупность нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права
2. комплекс правовых норм, регулирующих общественные отношения в области права
3. сочетание единства и дифференциации правового регулирования труда
4. совокупность способов, приёмов и средств правового регулирования общественных отношений в области труда

Вопрос 6. Одним из основополагающих принципов, относящихся к основным правам человека в сфере труда, и провозглашённым в Декларации МОТ является …

1. ограничение продолжительности рабочего времени
2. действенное запрещение детского труда
3. гарантии права на труд и на защиту от безработицы
4. демократизм трудовых отношений

Вопрос 7. Основными отраслевыми функциями российского трудового права являются …

1. идеологическая и политическая
2. охранительная и организационная
3. производственная и защитная
4. нормативная и регулятивная

Вопрос 8. Источником российского трудового права является (-ются) …

1. решение суда о восстановлении работника на работе
2. правила внутреннего трудового распорядка организации
3. решение Европейского суда
4. Указ Президента Российской Федерации о награждении работника орденом за трудовые заслуги

Вопрос 9. Субъектом трудового права является …

1. преподаватель академии, работающий по договору возмездного оказания образовательных услуг
2. гражданин, проходящий альтернативную гражданскую службу
3. военнослужащий при исполнении своих служебных обязанностей

4. гражданин, создавший фермерское хозяйство единолично

Вопрос 10. Основным (базовым) субъектом трудового права является …

1. работодатель
2. российская трёхсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений
3. представитель работодателя
4. профсоюзная организация

Вопрос 11. В соответствии с законодательством, работник как субъект отношений обязан …

1. незамедлительно сообщить непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу сохранности имущества работодателя
2. активно участвовать в управлении организацией в предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации формах
3. отчислять средства с заработной платы на обязательное социальное страхование
4. обеспечить правовую защиту от необоснованного отказа в приёме на работу

Вопрос 12. Государство гарантирует гражданину Российской Федерации как субъекту трудового права …

1. представление работы, обусловленной трудовым договором
2. правовую защиту от необоснованного отказа в приёме на работу
3. полную достоверную информацию об условиях труда на рабочем месте
4. создание условий, обеспечивающих участие работников в управлении организацией

Вопрос 13. Субъектом материальной ответственности по трудовому законодательству может быть …

1. только работник, достигший возраста 16 лет
2. работник или лицо, состоящее ранее в трудовых отношениях с работодателем
3. только работники, достигшие возраста 14 лет, заключившие договор о полной материальной ответственности
4. только работники, достигшие возраста 18 лет

Вопрос 14. К правоотношениям по разрешению трудовых споров относятся …

1. трудовые процессуальные правоотношения, гражданские процессуальные отношения
2. только трудовые процессуальные правоотношения
3. только трудовые процедурные правоотношения и административно-процессуальные отношения
4. только гражданские процессуальные отношения и административно-процессуальные правоотношения

Вопрос 15. Трудовое правоотношение между работником и работодателем …

1. приостанавливается на период ежегодного отпуска
2. имеет непрерывный характер
3. прерывается после окончания рабочего дня и возобновляется со следующего рабочего дня
4. приостанавливается во время отдыха и приёма пищи

Вопрос 16. Трудовое правоотношение отличается от обязательственных гражданско-правовых отношений по …

1. по порядку оплаты выполнения работы
2. по возмездному характеру выполнения обязательств
3. по объёму выполняемой работы
4. по субъектному составу

Вопрос 17. Правосубъектность работодателя - юридического лица возникает с момента …

1. утверждения штатного расписания

2. принятия решения о его создании
3. его государственной регистрации
4. избрания учредителями органов управления

Вопрос 18. Содержанием правоотношений по материальной ответственности работника и работодателя является …

1. прямой действительный ущерб, причинённый работодателю
2. обязанность работодателя возместить причинённый им вред в полном объёме
3. обязанность виновного субъекта возместить причинённый им вред другому субъекту
4. обязанность работника возместить причинённый им работодателю вред в полном объёме

Вопрос 19. Социальное партнёрство в трудовом праве России является …

1. принципом правового регулирования социальных отношений
2. основной функцией комиссии по регулированию социально-трудовых отношений на федеральном уровне
3. целью реформирования трудовых отношений
4. системой взаимоотношений, направленная на обеспечение согласования интересов по вопросам регулирования трудовых отношений

Вопрос 20. Участниками социального партнёрства являются …

1. примирительные комиссии
2. координационные комитеты содействия занятости населения
3. органы местного самоуправления
4. комиссии по трудовым спорам

Вопрос 21. По закону количество членов Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений …

1. не может превышать 50 человек от каждой их сторон
2. определяется самими сторонами по взаимному согласию
3. не может превышать 30 человек от каждой из сторон
4. должно быть не более 50 человек

Вопрос 22. Учредителями объединения работодателей могут быть …

1. не менее двух работодателей (юридических и(или) физических лиц
2. только предприятия с численностью работников не менее 100 человек
3. работодатели, представляющие интересы не менее половины юридических лиц данной территории
4. только не менее трёх юридических лиц

Вопрос 23. Региональное соглашение устанавливает общие принципы регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений …

1. на уровне субъекта Российской Федерации
2. на уровне федерального округа
3. на уровне города, района
4. на территории соответствующего муниципального образования

Вопрос 24. Государственная регистрация профсоюза является …

1. единственным законным основанием для его деятельности
2. необходимым элементом его правоспособности
3. условием признания за ним права юридического лица
4. обязательным условием его правомерной деятельности

Вопрос 25. Субъектом трудового права, который обладает правами-обязанностями, является …

1. Федерация независимых профсоюзов России
2. общероссийское объединение (ассоциация) профсоюзов

3. председатель профсоюзного комитета организации
4. выборный орган первичной профсоюзной организации

Вопрос 26. Проекты законодательных актов, затрагивающих социально-трудовые права работников, рассматриваются федеральными органами государственной власти …

1. с предварительного согласия Федерации независимых профсоюзов России
2. с учётом предложений общероссийских профсоюзов и их объединений (ассоциаций)
3. с учётом мотивированного мнения соответствующих профсоюзов
4. по согласованию с соответствующим профсоюзным органом

Вопрос 27. Профсоюзные инспекторы труда в установленном порядке имеют право беспрепятственно посещать для проведения проверок соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, законодательства о профсоюзах, а также выполнения условий коллективного договора, соглашения …

1. любые организации независимо от их организационно-правовых форм собственности
2. любых работодателей, за исключением работодателей – физических лиц, у которых работают члены данного профессионального союза или профсоюзов, входящих в объединение
3. только работодателей, у которых работают члены данного профессионального союза или профсоюзов, входящих в объединение
4. только организации, у которых работают члены данного профессионального союза или профсоюзов, входящих в объединение

Вопрос 28. Работодатель принимает решение с учётом мнения только выборного органа первичной профсоюзной организации в случае …

1. принятия локальных нормативных актов, устанавливающих системы оплаты труда
2. утверждения штатного расписания
3. установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днём
4. принятия графика отпусков

Вопрос 29. Общее собрание работников считается правомочным, если на нём присутствует …

1. не менее половины от общего числа работников
2. не менее 2/3 от общего числа работников
3. не менее 1/3 от общего числа работников
4. не менее половины штатных работников организации

Вопрос 30. К основным формам участия работников в управлении организацией относятся …

1. обсуждение с работодателем вопросов о работе организации, внесение предложений по её совершенствованию
2. определение видов профессиональной подготовки и повышения квалификации работников
3. утверждение правил внутреннего трудового распорядка организации
4. дача согласия на увольнение за однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей

Вопрос 31. Работодатель учитывает мотивированное мнение выборного органа первичной профсоюзной организации …

1. при увольнении в связи с ликвидацией организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем
2. при увольнении за неоднократное неисполнение работником, являющимся членом профсоюза, без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание

3. при увольнении работника в связи со сменой собственника имущества организации
4. при применении любого дисциплинарного взыскания к работнику – члену профсоюза

Вопрос 32. Локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда, принимаются работодателем …

1. только после обсуждения их проектов на общем собрании работников
2. с учётом мнения представительного органа работников
3. по согласованию с представительным органом работников
4. с предварительного согласия профсоюзного органа, представляющего интересы всех работников

Вопрос 33. Коллективный договор может заключаться …

1. только на государственных и муниципальных предприятиях
2. только между руководителем организации и первичной профсоюзной организацией, объединяющей более половины работников
3. только в организациях, имеющих государственную регистрацию
4. в организации в целом, в её филиалах, представительствах и иных обособленных структурных подразделениях

Вопрос 34. Приложением к коллективному договору организации, как правило, являются …

1. графики отпусков
2. положение об оплате труда
3. перечни локальных нормативных актов, действующих в организации
4. графики сменности

Вопрос 35. Приложением к коллективному договору организации, как правило, являются …

1. случаи заключения срочного трудового договора с работниками организации
2. перечни документов, необходимых при поступлении на работу в организацию
3. виды дисциплинарных взысканий, применяемых к работникам
4. правила внутреннего трудового распорядка

Вопрос 36. Коллективный договор вступает в силу

1. со дня регистрации его и приложений к нему в соответствующем органе по труду по месту нахождения организации
2. со дня подписания его сторонами
3. со следующего дня после подписания его сторонами
4. по истечении 7 дней после его подписания представителем работодателя

Вопрос 37. Стороны коллективного договора имеют право …

1. продлить действие коллективного договора на срок до пяти лет
2. продлить действие коллективного договора на срок не более одного года
3. продлить действие коллективного договора на неопределённый срок
4. продлевать действие коллективного договора на срок не более трёх лет

Вопрос 38. Работодатель вправе потребовать от лица, поступающего на работу для осуществления педагогической деятельности

1. документ, подтверждающий отсутствие неснятой или непогашенной судимости за умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления
2. характеристику-отзыв с последнего места работы
3. сведения о присвоении ему ИНН (идентификационного налогового номера)
4. документ, подтверждающий отсутствие неснятой или непогашенной судимости за умышленные преступления

Вопрос 39. Под деловыми качествами работника следует понимать способности физического лица выполнять определённую трудовую функцию с учётом …

1. состояния здоровья
2. отсутствия неснятой или непогашенной судимости

3. наличия высшего профессионального образования
4. достижения пенсионного возраста

Вопрос 40. На надомников, ранее не работавших заводятся трудовые книжки …

1. в присутствии работника не позднее десятидневного срока со дня приёма на работу
2. в присутствии работника не позднее недельного срока со дня приёма на работу
3. при увольнении с работы
4. в течение 3 дней после издания приказа (распоряжения) о приёме на работу

Вопрос 41. В государственных и муниципальных высших учебных заведениях должность заведующего кафедрой может замещаться лицом …

1. до достижения им возраста 60 лет
2. вне зависимости от достигнутого им возраста
3. до достижения им возраста 65 лет
4. до достижения им возраста 70 лет

Вопрос 42. При неудовлетворительном результате испытания при приёме на работу работодатель имеет право …

1. освободить работника от работы
2. отстранить работника от работы
3. уволить работника после истечения срока испытания в течение месяца
4. расторгнуть трудовой договор с работником до истечения срока испытания

Вопрос 43. Работники могут проходить обучение в организации на основании заключённого ученического договора …

1. без отрыва от работы либо с полным освобождением от работы по трудовому договору либо с выполнением работы на условиях неполного рабочего времени
2. без отрыва от работы либо с выполнением работы на условиях неполного рабочего времени
3. с полным освобождением от работы по трудовому договору либо с выполнением работы на условиях неполного рабочего времени
4. только без отрыва от работы

Вопрос 44. Работники, проходящие обучение в организации на основании ученического договора, могут выполнять работу на условиях …

1. суммированного рабочего времени
2. сокращённого рабочего времени
3. неполного рабочего времени
4. ненормированного рабочего дня

Вопрос 45. Гарантии и компенсации работникам, направленным работодателем для повышения квалификации, включают …

1. сохранение заработной платы по основному месту работы
2. предоставление после обучения другой более высокооплачиваемой работы
3. выплату стипендии за время обучения в размере не ниже прожиточного минимума
4. надбавку к заработной плате

Вопрос 46. В период ученического договора …

1. работники не могут привлекаться к сверхурочным работам
2. работникам не устанавливается ненормированный рабочий день
3. работникам запрещено работать в ночное время
4. работники не привлекаются к работе в выходные дни

Вопрос 47. В трудовую книжку по месту работы вносятся записи с указанием соответствующих документов о времени обучения на …

1. заочном отделении образовательного учреждения профессионального образования
2. вечернем отделении образовательного учреждения профессионального образования

3. курсах и в школах по повышению квалификации, по переквалификации и подготовке кадров

4. очном отделении образовательного учреждения профессионального образования

Вопрос 48. Организациям, численность работников в которых составляет более 100 человек, законом устанавливается квота для приёма на работу инвалидов в процентах к среднесписочной численности работников …

1. не менее 4 процентов
2. не менее 1 и не более 4 процентов
3. от 4 до 6 процентов
4. не более 2 процентов

Вопрос 49. Работодатель имеет право принимать на работу граждан, непосредственно обратившихся к нему …

1. только после сообщения в органы службы занятости об отсутствии вакансий
2. на равных основаниях с гражданами, имеющими направление службы занятости
3. только после выполнения установленной квоты для приёма на работу инвалидов
4. только после приёма или законного отказа в приёме на работу граждан, имеющих направление службы занятости

Вопрос 50. Уполномоченное (доверенное) лицо по охране труда профессионального союза имеет право …

1. выдавать руководителям подразделений обязательные к выполнению представления об устранении выявленных нарушений законодательных актов по охране труда
2. отстранять от работы лиц, не прошедших в установленном порядке обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ, инструктаж по охране труда
3. проводить инструктаж по охране труда

определять квалификацию работников на опасных участках

Баллы	Оценка
<10	неудовлетворительно
≥10	удовлетворительно
≥14	хорошо
≥17	отлично

4.4. Методические материалы

Оценивание студентов при проведении промежуточной аттестации по дисциплине

Промежуточная аттестация студентов по дисциплине проводится в соответствии с Положением о промежуточной аттестации студентов по программам ВО.

Промежуточная аттестация по дисциплине проводится в соответствии с Учебным планом в форме экзамена.

Студенты допускается к экзамену по дисциплине в случае выполнения им учебного плана по дисциплине: выполнения всех заданий и мероприятий, предусмотренных программой дисциплины (по формам текущего контроля) и технологической картой балльно-рейтинговой системы по учебной дисциплине (в отношении очной формы обучения). Оценка знаний студента на зачете (экзамене) носит комплексный характер, является балльной и определяется его:

– ответом на экзамене (качеством решения задач);

– учебными достижениями в семестровый период (по очной форме обучения - количеством баллов, полученных по бально-рейтинговой системе).

Критерии оценки студента на экзамене

Баллы (рейтинговой оценки), %	**Оценка**	**Требования к знаниям**
100-76	*5, «отлично»*	Оценка «отлично» выставляется студенту, если он демонстрирует представление о системе действующих нормативно-правовых актов, регулирующих трудовые отношения; анализирует и применяет нормативно-правовые акты в области трудового права – Учебные достижения в семестровый период и результатами рубежного контроля демонстрируют высокую степень овладения программным материалом.
66-75	*4, «хорошо»*	Оценка «хорошо» выставляется студенту, если он демонстрирует представление о системе действующих нормативно-правовых актов, регулирующих трудовые отношения; анализирует и применяет нормативно-правовые акты в области трудового права, допуская неточности – Учебные достижения в семестровый период и результатами рубежного контроля демонстрируют хорошую степень овладения программным материалом.
50-65	*3, «удовлетворительно»*	Оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если он демонстрирует представление о системе действующих нормативно-правовых актов, регулирующих трудовые отношения; анализирует и применяет нормативно-правовые акты в области трудового права с грубыми ошибками – Учебные достижения в семестровый период и результатами рубежного контроля демонстрируют достаточную (удовлетворительную) степень овладения программным материалом.
Менее 50	*2, «неудовлетворительно»*	Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, который не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки, не обладает способностью логически верно, аргументировано и ясно строить устную речь. - Учебные достижения в семестровый период и результатами рубежного контроля демонстрировали не высокую степень овладения программным материалом по минимальной планке.

5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Методические материалы по дисциплине Трудовое право размещены на дистанционно-образовательной платформе филиала по ссылке **https://edu.rane74.ru/login/index.php**

6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», включая перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

6.1. Основная литература

1. Гейхман, В. Л. Трудовое право: учебник для вузов / В. Л. Гейхман, И. К. Дмитриева. - 4-е изд., перераб. и доп. - М.: Издательство Юрайт, 2015. - 432 с. - (Бакалавр.

Академический курс). – Режим доступа: https://www.biblio-online.ru/book/8B294FD5-F0F4-4B7E-A393-248B87056222. - **ЭБС «Юрайт»**

2. Трудовое право. Часть 1 [Текст]: учебник для бакалавриата и магистратуры / Под ред. Ю.П.Орловского. - М.: Юрайт, 2016. - 302 с.: ил. - (Бакалавр и магистр. Академический курс).

3. Трудовое право. Часть 2 [Текст]: Учебник для бакалавриата и магистратуры / Под ред. Ю.П.Орловского. - М.: Юрайт, 2016. - 556 с.: ил. - (Бакалавр и магистр. Академический курс).

6.2. Дополнительная литература

1. Актуальные проблемы трудового законодательства в условиях модернизации экономики [Электронный ресурс]: монография / Ю.П. Орловский [и др.]. - Электрон. текстовые данные. - М.: Юстицинформ, 2017. - 240 с. - Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/13372. - **ЭБС «IPRbooks»**

2. Захарова Н.А. Справочник работодателя. Практические рекомендации по применению Трудового кодекса [Электронный ресурс]: ситуации и примеры / Захарова Н.А., Сальникова Л.В., Шитова М.А.- Электрон. текстовые данные.- М.: Омега-Л, Ай Пи Эр Медиа, 2016. - 139 с. - Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/21730. - **ЭБС «IPRbooks»**

3. Сапфирова А.А. Трудовые споры в России [Электронный ресурс]: учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по направлению подготовки «Юриспруденция»/ Сапфирова А.А., Волкова В.В. - Электрон. текстовые данные. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2015. - 87 с. - Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/34522. - **ЭБС «IPRbooks».**

Учебники и учебная литература имеется в библиотеке филиала, а так же в имеющейся в ЭБС «Лань» http://e.lanbook.com/, ЭБС «IPRbooks» http://www.iprbookshop.ru/ и ЭБС «Юрайт» www.biblio-online.ru

Кроме того, методические материалы, мультимедийные презентации, тексты лекций размещены на дистанционной платформе Челябинского филиала РАНХ и ГС по ссылке: https://edu.rane74.ru/course/view.php?id=10.

6.3 Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы

1. Захарова Н.А. Трудовое право России [Электронный ресурс]: учебное пособие / Захарова Н.А., Резепова В.Е. - Электрон. текстовые данные.- Саратов: Омега-Л, Ай Пи Эр Медиа, 2017. - 199 с. - Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/16478. - **ЭБС «IPRbooks»**

2. Трудовое право: учебник для академического бакалавриата / Р. А. Курбанов [и др.] ; под общ. ред. Р. А. Курбанова. - 2-е изд., перераб. и доп. - М. : Издательство Юрайт, 2017. - 409 с. - (Бакалавр. Академический курс). – Режим доступа: https://www.biblio-online.ru/book/9E439102-EDBC-4FCF-BD75-9817D1C49DC5. - **ЭБС «Юрайт».**

3. Захарова Н.А. Справочник работодателя. Практические рекомендации по применению Трудового кодекса [Электронный ресурс]: ситуации и примеры / Захарова Н.А., Сальникова Л.В., Шитова М.А.- Электрон. текстовые данные.- М.: Омега-Л, Ай Пи Эр Медиа, 2018. - 139 с. - Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/21730. - **ЭБС «IPRbooks»**

Кроме того, методические материалы, мультимедийные презентации, тексты лекций размещены на дистанционной платформе Челябинского филиала РАНХ и ГС по ссылке: https://edu.rane74.ru/course/view.php?id=10.

6.4 Нормативные правовые акты

1. Декларация МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда (1998 г.)

2. Конституция РФ. Принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 г. (в актуальной редакции)
3. Трудовой кодекс РФ от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ (в актуальной редакции)
4. Закон РФ от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» (в актуальной редакции)
5. Федеральный закон от 27.07.2004 г. № 79–ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» (в актуальной редакции)
6. Федеральный закон от 02.03.2007 г. № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации» (в актуальной редакции)
7. Федеральный закон от 19.06.2000 г. № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда»
8. Федеральный закон от 01.05.1999 г. № 92-ФЗ «О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-экономических отношений» (в актуальной редакции)

6.6 Интернет-ресурсы

http://www.iprbookshop.ru/ - Электронная библиотечная система «IPRBooks»
https://www.biblio-online.ru/ - Электронная библиотечная система «Юрайт»
www.e.lanbook.com - Электронная библиотечная система «Лань»
http://www.vsrf.ru/ - Официальный сайт Верховного суда РФ
http://www.chelarbitr.ru/ - Официальный сайт Арбитражного суда Челябинской области
http://www.chel-oblsud.ru/ - Официальный сайт Челябинского областного суда
http://msudrf.ru/ - Государственная автоматизированная система правосудия
http://www.gosuslugi.ru/ - Электронное правительство (государственные услуги)

6.7 Иные источники

Справочно-правовая система «Консультант Плюс» - http://www.consultant.ru/
Справочная правовая система «Гарант» - http://www.aero.garant.ru

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

- компьютеры с доступом в Интернет;
- мультимедийное оборудование;
- интерактивная доска (при наличии);
- классная доска, указка.

Программное обеспечение	Версия	Существует лицензий (и тип), количество
Windows 7 Pro	7	105
Офисный пакет		
Microsoft Office 2010 standard	2010	150
Антивирусная защита		
-Kaspersky Endpoint Security для бизнеса-Стандартный Russian Edition	8.1.0.1042	450
Дополнительные программы и утилиты		
WinRar	5	250
Radmin	3	250
ABBY FineReader 9.0 Corporate Edition	9	15
Другое ПО, используемое в деятельности филиала		
1С Библиотека		1
Гарант		Локальная сеть
Консультант		Локальная сеть

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

Челябинский филиал

Кафедра лингвистики и профессиональной коммуникации

УТВЕРЖДЕНА
решением кафедры
лингвистики и профессиональной коммуникации
Протокол № 1 от «28» августа 2019 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.Б.18 Деловые коммуникации

индекс, наименование дисциплины, в соответствии с учебным планом

направление подготовки

38.03.03 Управление персоналом

код и наименование подготовки

Управление персоналом организации

Направленность и профиль

бакалавр

квалификация

очная и заочная формы обучения

формы обучения

Челябинск 2019

Автор-составитель:

старший преподаватель кафедры
лингвистики и профессиональной
коммуникации / О.С. Яшина /

Заведующая кафедройлингвистики
и профессиональной коммуникации,
канд. пед. наук, доцент / В.Б. Шаронова /

СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения программы 4
2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО 6
3. Содержание и структура дисциплины 7
4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и 18
фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине 18
5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины 34
6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", включая перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине 42
6.1. Основная литература. 42
6.2. Дополнительная литература. 42
6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы. 43
6.4.Нормативные правовые документы 43
6.5. Интернет-ресурсы. 43
6.6.Иные источники 44
7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы 44

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

1.1 Дисциплина Деловые коммуникации обеспечивает овладение следующими компетенциями:

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование освоения компетенции
ОПК – 9	Способность осуществлять деловое общение (публичные выступления, переговоры, проведение совещаний, деловая переписка, электронные коммуникации)	ОПК – 9.3	Способность позиционировать себя перед коллективом, (партнёрами, обществом), презентовать собственные результаты: идеи/ точку зрения/управленческие решения и нести за них ответственность; вести деловые встречи (переговоры) и переписку, в том числе в электронном формате.
ОПК - 10	Способность решать стандартные задачи профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры с применением информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности	ОПК – 10.5	Владеть навыками решать стандартные задачи профессиональной деятельности на основе библиографической культуры

1.2. В результате освоения дисциплины у студентов должны быть:

ОТФ/ТФ (при наличии профстандарта)/ профессиональные действия	Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения
ОТФ: – 07.003/ G	ОПК – 9.3	на уровне знаний: виды делового общения и принципы, на которых они основываются;

операционное управление персоналом и подразделением организации; – 07.003/ H стратегическое управление персоналом организации; **ТФ:** – G/02.7 реализация операционного управления персоналом и работы структурного подразделения; H/02.7 реализация системы стратегического управления персоналом организации		теоретические основы деловой коммуникации.
		на уровне умений: логически верно, аргументированно и ясно строить устную и письменную речь; осуществлять деловое общение: публичные выступления, переговоры, проведение совещаний, деловую переписку, электронные коммуникации; анализировать, проектировать и осуществлять межличностные, групповые и организационные коммуникации;
		на уровне навыков: навыками безконфиликтной межличностной коммуникации; понятийным аппаратом деловых коммуникаций; методологическими подходами к выбору теоретического инструментария, соответствующего решаемой задаче; навыками публичной речи, аргументации, ведения дискуссии; критической оценки своих достоинств и недостатков, выбора пути и средств развития достоинств и устранения недостатков;
	ОПК – 10.5	на уровне знаний: основы организации бесконфликтной и эффективной межличностной коммуникации в профессиональной деятельности;
		на уровне умений: эффективно организовать процесс коммуникации в профессиональной деятельности; эффективно выполнять свои функции в межкультурной среде.
		на уровне навыков: навыками безконфиликтной межличностной коммуникации; навыками решения стратегических и оперативных управленческих задач; методологическими подходами к выбору теоретического инструментария, соответствующего решаемой задаче; навыками поиска и использования информации необходимой для построения эффективного делового общения; навыками работы с компьютером как средством управления информацией, способен работать с информацией в глобальных компьютерных сетях.

2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО

Объем дисциплины в академических часах

– *общая трудоемкость дисциплины (модуля) в зачетных единицах: 108 часов (3* з.е.)

– *количество академических часов, выделенных на контактную работу с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся:*

✓ очная форма обучения – 48 часов, в том числе:

– практические занятия – 28 часов

– лекции – 20 часов.

Самостоятельная работа студентов, включая ее контроль – 60 часов.

✓ заочная форма обучения – 12 часов, в том числе:

– практические занятия – 6 часов.

– лекции – 6 часов.

Самостоятельная работа студентов, включая ее контроль – 92 часа.

Объем дисциплины в астрономических часах

– *общая трудоемкость дисциплины (модуля) в зачетных единицах: 81 час (3* з.е.)

– *количество академических часов, выделенных на контактную работу с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся:*

✓ очная форма обучения – 32 часов, в том числе:

– практические занятия – 16 часов.

– лекции – 16 часов.

Самостоятельная работа студентов, включая ее контроль – 49 часов.

✓ заочная форма обучения – 10 часов, в том числе:

– практические занятия – 6 часов.

– лекции - 4 часа.

Самостоятельная работа студентов, включая ее контроль – 68 часов.

Место дисциплины в структуре ОП ВО

Б1.Б.18 – «Деловые коммуникации», по очной форме - 4 курс 1 семестр; по заочной форме обучения - 4 курс 1 семестр.

Форма (ы) промежуточной аттестации в соответствии с учебным планом: зачёт

3. Содержание и структура дисциплины
3.1 В академических часах

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины (модуля), час.						Форма текущего контроля успеваемости**, промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СРС	
			Л/ЭО, ДОТ*	ЛР/ ЭО, ДОТ*	ПЗ/ ЭО, ДОТ*	КСР		
Очная форма обучения								
Тема 1	Коммуникация в современном мире	7	2		2		3	Т
Тема 2	Теория коммуникации	7	2		2		3	КР
Тема 3	Коммуникативная личность	7	2		2		3	Т
Тема 4	Речевой этикет в деловой коммуникации	10	2		2		6	Д,Т
Тема 5	Невербальные средства общения	9	2		2		5	Д, КР, КЗ
Тема 6	Вербальные средства деловой коммуникации	8	2		2		4	Т, Э
Тема 7	Официально-деловой стиль – язык документов	7	2		2		3	Т
Тема 8	Искусство слушать	10	2		2		6	КР, Э, КЗ
Тема 9	Искусство задавать вопросы и отвечать на них	8	2		2		4	Д, КЗ
Тема 10	Искусство спора	9	2		2		5	Д,Т
Тема 11	Подготовка и проведение деловых переговоров	10	2		4		4	Д, КР
Тема 12	Деловой телефонный	8	2		2		4	Т, Д, КЗ

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины (модуля), час.						Форма текущего контроля успеваемости**, промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СРС	
			Л/ЭО, ДОТ*	ЛР/ ЭО, ДОТ*	ПЗ/ ЭО, ДОТ*	КСР		
Очная форма обучения								
	разговор							
Тема 13	Публичное выступление	10	2		4		4	КЗ
Промежуточная аттестация								Зачёт
Всего:		**108**	**20**		**28**		**60**	
Итого		**108**	**20**		**28**		**60**	

Примечание:

** – разработчик указывает необходимые формы текущего контроля успеваемости:эссе (Э), тестирование (Т), контрольная работа (КР), кейс-задание (КЗ), дискуссия (Д).*

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины (модуля), час.						Форма текущего контроля успеваемости**, промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СРС	
			Л/ЭО, ДОТ*	ЛР/ ЭО, ДОТ*	ПЗ/ ЭО, ДОТ*	КСР		
Заочная форма обучения								
Тема 1	Коммуникация в современном мире	10	2				8	Т
Тема 2	Теория коммуникации	8					8	КР
Тема 3	Коммуникативная личность	8					8	Т
Тема 4	Речевой этикет в деловой коммуникации	6	2				4	Д,Т
Тема 5	Невербальные	8					8	Д, КР, КЗ

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины (модуля), час.						Форма текущего контроля успеваемости**, промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СРС	
			Л/ЭО, ДОТ*	ЛР/ ЭО, ДОТ*	ПЗ/ ЭО, ДОТ*	КСР		
Заочная форма обучения								
	средства общения							
Тема 6	Вербальные средства деловой коммуникации	6					6	Т, Э
Тема 7	Официально-деловой стиль – язык документов	10	2				8	Т
Тема 8	Искусство слушать	6					6	КР, Э, КЗ
Тема 9	Искусство задавать вопросы и отвечать на них	10			2		8	Д, КЗ
Тема 10	Искусство спора	6					6	Д,Т
Тема 11	Подготовка и проведение деловых переговоров	10			2		8	Д, КР
Тема 12	Деловой телефонный разговор	6					6	Т, Д, КЗ
Тема 13	Публичное выступление	10			2		8	КЗ
Промежуточная аттестация								Зачёт
Контроль		4						
Всего:		**108**	**6**		**6**		**92**	
Итого		**108**	**6**		**6**		**92**	

3.2 В астрономических часах

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины (модуля), час.						Форма текущего контроля успеваемости**, промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СРС	
			Л/ЭО, ДОТ*	ЛР/ ЭО, ДОТ*	ПЗ/ ЭО, ДОТ*	КСР		
Очная форма обучения								
Тема 1	Коммуникация в современном мире	6	1		1		4	Т
Тема 2	Теория коммуникации	6	1		1		4	КР
Тема 3	Коммуникативная личность	6	1		1		4	Т
Тема 4	Речевой этикет в деловой коммуникации	6	1		1		4	Д,Т
Тема 5	Невербальные средства общения	8	2		2		4	Д, КР, КЗ
Тема 6	Вербальные средства деловой коммуникации	6	1		1		4	Т, Э
Тема 7	Официально-деловой стиль – язык документов	8	2		2		4	Т
Тема 8	Искусство слушать	6	1		1		4	КР, Э, КЗ
Тема 9	Искусство задавать вопросы и отвечать на них	6	1		1		4	Д, КЗ
Тема 10	Искусство спора	6	1		1		4	Д,Т
Тема 11	Подготовка и проведение деловых переговоров	5	1		1		3	Д, КР
Тема 12	Деловой телефонный разговор	5	1		1		3	Т, Д, КЗ

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины (модуля), час.						Форма текущего контроля успеваемости**, промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СРС	
			Л/ЭО, ДОТ*	ЛР/ ЭО, ДОТ*	ПЗ/ ЭО, ДОТ*	КСР		
Очная форма обучения								
Тема 13	Публичное выступление	7	2		2		3	КЗ
Промежуточная аттестация								Зачёт
Всего:		**81**	**16**		**16**		**49**	
Итого		**81**	**16**		**16**		**49**	

Примечание:

** – разработчик указывает необходимые формы текущего контроля успеваемости:эссе (Э), тестирование (Т), контрольная работа (КР), кейс-задание (КЗ), дискуссия (Д).*

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины (модуля), час.						Форма текущего контроля успеваемости**, промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СРС	
			Л/ЭО, ДОТ*	ЛР/ ЭО, ДОТ*	ПЗ/ ЭО, ДОТ*	КСР		
Заочная форма обучения								
Тема 1	Коммуникация в современном мире	7	2				5	Т
Тема 2	Теория коммуникации	5					5	КР, Э
Тема 3	Коммуникативная личность	5					5	Т
Тема 4	Речевой этикет в деловой коммуникации	7	2				5	О,Т
Тема 5	Невербальные средства общения	5					5	Э,КР
Тема 6	Вербальные средства деловой коммуникации	5					5	Т
Тема 7	Официально-деловой стиль – язык документов	5					5	О,Т
Тема 8	Искусство слушать	5					5	Т
Тема 9	Искусство задавать вопросы и отвечать на них				2		5	Д
Тема 10	Искусство спора	5					5	Э,Т
Тема 11	Подготовка и проведение деловых переговоров	7			2		5	Д, КЗ
Тема 12	Деловой телефонный разговор	8					8	Т, Д
Тема 13	Публичное выступление	7			2		5	О, Т

Промежуточная аттестация							Зачёт
Контроль					3		
Всего:	**81**	**4**		**6**	**3**	**68**	
Итого	**81**	**4**		**6**	**3**	**68**	

Примечание:

** – разработчик указывает необходимые формы текущего контроля успеваемости:эссе (Э), тестирование (Т), контрольная работа (КР), кейс-задание (КЗ), дискуссия (Д).*

Содержание дисциплины (модуля) для очной формы обучения

Тема 1. Коммуникация в современном мире
1.1 Понятие коммуникации.
1.2 Коммуникация и общение.
1.3 Информационный обмен.
1.4 Происхождение коммуникативной деятельности.
1.5 Этапы развития средств коммуникации.
1.6 Функции коммуникации.
1.7 Средства коммуникации

Тема 2. Теория коммуникации
2.1 Типология коммуникации.
2.2 Элементы коммуникации.
2.3 Структура коммуникации.
2.4 Модели коммуникации.
2.5 Виды коммуникации.
2.6 Барьеры в коммуникации и способы их преодоления

Тема 3. Коммуникативная личность
3.1 Коммуникативная личность.
3.2 Структура коммуникативной личности (мотивационный, когнитивный, функциональный параметры).
3.3 Типы коммуникативной личности.
3.4 Обзор классификаций коммуникативной личности.
3.5 Коммуникативная компетентность.
3.6 Понятие эффективного коммуникатора

Тема 4. Речевой этикет в деловой коммуникации
4.1 Предмет и функции речевого этикета в деловом общении, его национальный характер.
4.2 Обстановка общения и этикетные формулы.
4.3 Ты- и Вы- общение.
4.4 Этикет и социальный статус адресата.
4.5 Речевые клише для делового общения (приветствие, вступление в контакт, знакомство, договоренность, согласие, несогласие, структуры вопросов, переспрос, просьба, благодарность, извинение, ободрение, прощание).
4.6 Этикетная модуляция речи.
4.7 Церемонии и этикетные тексты.
4.8 Национальная специфика.
4.9 Типология деловой коммуникации по Э.Холлу

Тема 5. Невербальные средства общения

5.1 Невербальные средства общения.

5.2 Звуковая организация речи.

5.3 Благозвучие речи.

5.4 Интонация. Компоненты интонации: мелодика, интенсивность, длительность, темп речи, пауза и тембр голоса. Функции интонации в языке: коммуникативная, выделительная, эмоциональная, модальность.

5.5 Кинесика и этикет в ситуации знакомства: рукопожатие, поза и взгляд, жесты, улыбка.

5.6 Кинесика и этикет в ситуации беседы: язык позы, поза и субординация, дистанция в общении, мимика, язык взгляда, язык жестов.

5.7 Такесика и проксемика в деловой коммуникации

Тема 6. Вербальные средства деловой коммуникации

6.1 Культура речи делового общения и её слагаемые.

6.2 Три аспекта речевой культуры: ортологический, коммуникативный, этический.

6.3 Формы русского национального языка.

6.4 Стилевой статус письменной и устной деловой речи.

6.5 Типы речевых культур в деловом общении: элитарный, среднелитературный, литературно-разговорный, фамильярно-разговорный, просторечный.

6.6 Культура речи и принципы речевого поведения.

6.7 Принципы коммуникации П. Грайса и Дж.Лича

Тема 7. Официально-деловой стиль – язык документов

7.1 Основные жанры письменной деловой речи.

7.2 Организационно-распорядительная документация: приказ, распоряжение, служебная записка и т.д.

7.3 Договоры. Основные модули договора.

7.4 Деловые письма. Требования к деловой переписке. Форма делового письма. Составные части делового письма.

7.5 Основные языковые черты официально-делового стиля (лексика, грамматика, синтаксис).

Тема 8. Искусство слушать

8.1 Техники слушания в деловой коммуникации.

8.2 Что такое профессиональное слушание?

8.3 Пассивное слушание. Правила пассивного слушания.

8.4 Активное слушание. Приемы активного слушания

Тема 9. Искусство задавать вопросы и отвечать на них

9.1 Грамматическая конструкция вопросительных предложений. Языковые средства, создающие вопросительную форму: частицы, порядок слов, вопросительные местоимения, интонация.

9.2 Вопросительные предложения в первичной функции.

9.3 Типы вопросов: общий, частный, альтернативный. Классификация вопросов: открытые (восполняющие) и закрытые (уточняющие), простые и сложные, корректные и некорректные, благожелательные и неблагожелательные. Провокационные вопросы.

9.4 Вопросительные предложения в переносном значении: 1) экспрессивное утверждение (риторические вопросы); 2) побуждение к действию; 3) эмоциональные реакции.

9.5 Виды ответов: краткие и развернутые.

9.6 Нечестные приемы: «ошибка многих вопросов», ответ вопросом на вопрос, «ответ в кредит».

Тема 10. Искусство спора

10.1 Значение полемического мастерства в условиях современного общества.

10.2 Виды обмена мнениями: дискуссия, полемика, диалог, прения, спор, дебаты, «круглый стол», митинг, деловая беседа и т.д.
10.3 Классификация споров по целям,социальной значимости проблемы, количеству участников, форме проведения спора и организации.
10.4 Культура спора.
10.5 Логическая структура спора.
10.6 Условия эффективного спора.
10.7 Доводы в споре.
10.8 Уловки в споре

Тема 11. Подготовка и проведение деловых переговоров
11.1 Значение и особенности делового общения.
11.2 Виды деловых бесед. Роль подготовки. Повторные беседы. Деловой разговор, переговоры.
11.3 Правила подготовки и проведения разговора.
11.4 Типы деловых бесед. Прием на работу. Поручение задания. Беседы при увольнении.
11.5 Критика. Причины неудачной критики. Способы и правила созидательной критики.
11.6 Как прекратить разговор, не обидев собеседника.
11.7 Прием посетителей. Общение с посетителями.

Тема 12. Деловой телефонный разговор
12.1 Ведение делового телефонного разговора.
12. 2 Правила ведения делового телефонного разговора, когда звонят вам.
12. 3 Правила ведения делового телефонного разговора, когда звоните вы.
12. 4 Приемы рационализации телефонного общения
Тема 13. Публичное выступление
13.1 Подготовка выступления. Выбор темы и определение цели.
13.2 Соответствие речи аудитории.
13.3 Этапы подготовки к выступлению.
13.4 Классический риторический канон. Техника речи. Произнесение речи.
13.5 Способы борьбы с волнением. Поведение оратора в аудитории.

Содержание дисциплины (модуля) для заочной формы обучения

Тема 1. Коммуникация в современном мире
1.1 Понятие коммуникации.
1.2 Коммуникация и общение.
1.3 Информационный обмен.
1.4 Происхождение коммуникативной деятельности.
1.5 Этапы развития средств коммуникации.
1.6 Функции коммуникации.
1.7 Средства коммуникации

Тема 2. Теория коммуникации
2.1 Типология коммуникации.
2.2 Элементы коммуникации.
2.3 Структура коммуникации.
2.4 Модели коммуникации.
2.5 Виды коммуникации.
2.6 Барьеры в коммуникации и способы их преодоления

Тема 3. Коммуникативная личность

3.1 Коммуникативная личность.
3.2 Структура коммуникативной личности (мотивационный, когнитивный, функциональный параметры).
3.3 Типы коммуникативной личности.
3.4 Обзор классификаций коммуникативной личности.
3.5 Коммуникативная компетентность.
3.6 Понятие эффективного коммуникатора

Тема 4. Речевой этикет в деловой коммуникации
4.1 Предмет и функции речевого этикета в деловом общении, его национальный характер.
4.2 Обстановка общения и этикетные формулы.
4.3 Ты- и Вы- общение.
4.4 Этикет и социальный статус адресата.
4.5 Речевые клише для делового общения (приветствие, вступление в контакт, знакомство, договоренность, согласие, несогласие, структуры вопросов, переспрос, просьба, благодарность, извинение, ободрение, прощание).
4.6 Этикетная модуляция речи.
4.7 Церемонии и этикетные тексты.
4.8 Национальная специфика.
4.9 Типология деловой коммуникации по Э.Холлу

Тема 5. Невербальные средства общения
5.1 Невербальные средства общения.
5.2 Звуковая организация речи.
5.3 Благозвучие речи.
5.4 Интонация. Компоненты интонации: мелодика, интенсивность, длительность, темп речи, пауза и тембр голоса. Функции интонации в языке: коммуникативная, выделительная, эмоциональная, модальность.
5.5 Кинесика и этикет в ситуации знакомства: рукопожатие, поза и взгляд, жесты, улыбка.
5.6 Кинесика и этикет в ситуации беседы: язык позы, поза и субординация, дистанция в общении, мимика, язык взгляда, язык жестов.
5.7 Такесика и проксемика в деловой коммуникации

Тема 6. Вербальные средства деловой коммуникации
6.1 Культура речи делового общения и её слагаемые.
6.2 Три аспекта речевой культуры: ортологический, коммуникативный, этический.
6.3 Формы русского национального языка.
6.4 Стилевой статус письменной и устной деловой речи.
6.5 Типы речевых культур в деловом общении: элитарный, среднелитературный, литературно-разговорный, фамильярно-разговорный, просторечный.
6.6 Культура речи и принципы речевого поведения.
6.7 Принципы коммуникации П. Грайса и Дж.Лича

Тема 7. Официально-деловой стиль – язык документов
7.1 Основные жанры письменной деловой речи.
7.2 Организационно-распорядительная документация: приказ, распоряжение, служебная записка и т.д.
7.3 Договоры. Основные модули договора.
7.4 Деловые письма. Требования к деловой переписке. Форма делового письма. Составные части делового письма.
7.5 Основные языковые черты официально-делового стиля (лексика, грамматика, синтаксис).

Тема 8. Искусство слушать

8.1 Техники слушания в деловой коммуникации.
8.2 Что такое профессиональное слушание?
8.3 Пассивное слушание. Правила пассивного слушания.
8.4 Активное слушание. Приемы активного слушания

Тема 9. Искусство задавать вопросы и отвечать на них
9.1 Грамматическая конструкция вопросительных предложений. Языковые средства, создающие вопросительную форму: частицы, порядок слов, вопросительные местоимения, интонация.
9.2 Вопросительные предложения в первичной функции.
9.3 Типы вопросов: общий, частный, альтернативный. Классификация вопросов: открытые (восполняющие) и закрытые (уточняющие), простые и сложные, корректные и некорректные, благожелательные и неблагожелательные. Провокационные вопросы.
9.4 Вопросительные предложения в переносном значении: 1) экспрессивное утверждение (риторические вопросы); 2) побуждение к действию; 3) эмоциональные реакции.
9.5 Виды ответов: краткие и развернутые.
9.6 Нечестные приемы: «ошибка многих вопросов», ответ вопросом на вопрос, «ответ в кредит».

Тема 10. Искусство спора
10.1 Значение полемического мастерства в условиях современного общества.
10.2 Виды обмена мнениями: дискуссия, полемика, диалог, прения, спор, дебаты, «круглый стол», митинг, деловая беседа и т.д.
10.3 Классификация споров по целям,социальной значимости проблемы, количеству участников, форме проведения спора и организации.
10.4 Культура спора.
10.5 Логическая структура спора.
10.6 Условия эффективного спора.
10.7 Доводы в споре.
10.8 Уловки в споре

Тема 11. Подготовка и проведение деловых переговоров
11.1 Значение и особенности делового общения.
11.2 Виды деловых бесед. Роль подготовки. Повторные беседы. Деловой разговор, переговоры.
11.3 Правила подготовки и проведения разговора.
11.4 Типы деловых бесед. Прием на работу. Поручение задания. Беседы при увольнении.
11.5 Критика. Причины неудачной критики. Способы и правила созидательной критики.
11.6 Как прекратить разговор, не обидев собеседника.
11.7 Прием посетителей. Общение с посетителями.

Тема 12. Деловой телефонный разговор
12.1 Ведение делового телефонного разговора.
12.2 Правила ведения делового телефонного разговора, когда звонят вам.
12.3 Правила ведения делового телефонного разговора, когда звоните вы.
12.4 Приемы рационализации телефонного общения

Тема 13. Публичное выступление
13.1 Подготовка выступления. Выбор темы и определение цели.
13.2 Соответствие речи аудитории.
13.3 Этапы подготовки к выступлению.
13.4 Классический риторический канон. Техника речи. Произнесение речи.
13.5 Способы борьбы с волнением. Поведение оратора в аудитории

4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине

4.1. Формы и методы текущего контроля успеваемости обучающихся и промежуточной аттестации.

4.1.1 В ходе реализации дисциплины «Деловые коммуникации» используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

– при проведении практических занятий: опрос, тестирование, эссе, кейс-задания, дискуссия, контрольная работа.

- при контроле результатов самостоятельной работы студентов: опрос, тестирование, эссе.

4.1.2 Промежуточная аттестация проводится в форме: зачета.

4.2. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся.

Типовые контрольные работы.

Нормы орфографии и пунктуации

(Нормы орфографии регулируют правописание слов и их частей, а нормы пунктуации - постановку знаков препинания)

Задание 1. Расставьте пропущенные буквы и знаки препинания.

1. Налог..вый орган представил отзыв на ап...(л,лл)яц...о(н,нн)ую жалобу в котором указал что с дов...д...ми ап..(л,лл)яц...о(н,нн)ой жалобы не согласен прос..т р...шение суда первой инстанц... оставить без изменения. Также Межрайо(н,нн)ая инспекц...я в отзыве пояснила что пр...дставле(н,нн)ые налогоплательщиком документы (в)подтверждени... наличия (финансово) хозяйственных связей с контр...агентом и умен...шения в этой связи сумм налога п...дл...жащих уплате в бюджет содержат (не)полные против...речивые и (не)достоверные сведения.

2. П...ст...н..вление Губ...рнатора Челябинской области от 08.06.2005 N 276 "Об утверждении п...рядка выплаты ед...новреме(н,нн)ого с...ц...ального п...собия мал...имущ..м семьям мал...имущ...м од...ноко прож...вающ...м гражданам р...аб...л...тирова(н,нн)ым лицам и лицам призна(н,нн)ым п...стр...давш...ми от п...литических репре(с,сс)ий а также гражданам н..х...дящ...мся в трудной жизне(н,нн)ой ситуации за счет средств ...бл...стного бюджета".

Нормы словообразования

(регулируют выбор морфем (частей слова), их размещение и соединение в составе нового слова, например, можно употреблять: наблюдатель, охотник, лесной, речной; нельзя - наблюдальщик, охотщик, лесовой, рековой)

Задание 2. Найдите неологизмы, подберите к ним слова, образованные по той же модели.

Неудовлетворительно осуществляется комплекс общесанитарных мероприятий на объектах и территории города и района: не очищается территория, не удаляются отбросы, не осуществляются меры по грызунонепроницаемости объектов.

В последнее время наблюдается высокий уровень жонгляжа средствами местных бюджетов.

В связи с увеличением расходов на содержание детей в дошкольных образовательных учреждениях муниципального района Собрание депутатов Нязепетровского муниципального района решает установить родительскую плату в размере 15 рублей за 1 дето-день в дошкольных образовательных учреждениях городского поселения.

Предпочтение следует отдавать специализированным смесям со смещенным каллоражом в сторону жиров.

На полях Челябинщины продолжается уборка картофеля.

Отнесение налогоплательщиком подъездных железнодорожных путей к льготируемым объектам правомерно.

После подписания начальником отдела архитектуры и градостроительства справки о соответствии объекта капитального строительства строительным нормам и правилам и заверки документа печатью администрации специалист передает документ в операционный зал.

Нормы словоупотребления

(нормы лексики регулируют правила употребления слов и их значений,
а также правила лексической сочетаемости слов)

Задание 3. Найдите неточно употребленное слово. Исправьте предложения.

Ввести с 1 сентября 2010 года новую систему оплаты труда работников муниципальных учреждений, участвующих в апробации новой системы оплаты труда.

Это антагонирует природе местного самоуправления.

Машиностроение - это основополагающий фундамент экономики.

Государственный муниципальный служащий призван быть материальным, политическим и духовным носителем общественных интересов.

По состоянию на 01.01.2008 в казне городских поселений Ашинского муниципального района находится 392,68 км автомобильных дорог общего пользования.

Срок исковой давности на предъявление процентов по ст. 395 ГК РФ начинает течь с указанного периода и заканчивается 01.07.2007.

В России родственники могут выступать в форме потерпевшего или его представителя.

Баранова освободили от работы начальника цеха.

Необходимо скорректировать численность населения, впервые обратившихся в поликлинику в текущем году.

Лестницы, не имеющие естественного освещения, должны освещаться в течение круглых суток.

Задание 4. Найдите в предложениях сочетания слов, в которых нарушена норма лексической сочетаемости. Рядом напишите правильный вариант.

Налоговые органы осуществляют права, предусмотренные Кодексом, и несут обязанности, предусмотренные Кодексом и иными федеральными законами.

Задача полностью достигнута.

Арбитражный суд Оренбургской области нарушил данную процедуру, не указав о восстановлении пропущенного обществом срока на подачу заявления.

Этот проект играет большое значение для развития нашей фирмы.

Два единственных вопроса тревожили жителей нашего города: вода и тепло.

В настоящее время предпринимаются усилия по преодолению тех трудностей, которые зависят от совершенствования законодательства, финансирования и организационных форм профилактической работы среди населения.

Также представитель заявителя не отрицает факт о том, что адрес арендованного помещения является юридическим адресом садоводческого потребительского общества.

В соответствии с пунктами 1 и 7 статьи 152 Гражданского кодекса Российской Федерации гражданин или юридическое лицо вправе требовать по суду опровержения порочащих его честь, достоинство или деловую репутацию сведений, если распространивший такие сведения не докажет, что они соответствуют действительности.

Задание 5. Найдите плеоназмы и тавтологии. Исправьте предложения.

Прием по почте заявления заявителя для получения муниципальной услуги.

Настоящий порядок определяет основные принципы, методы, основания и процедуру установления цен (тарифов) на услуги (работы) муниципальных унитарных предприятий.

Налоговый орган намеренно или в связи с допущенным упущением не указывает в данном заявлении оснований возникновения у налогоплательщика обязанности по уплате данных налоговых санкций.

Центру занятости населения города Сатки (надо) своевременно направлять безработных граждан на имеющиеся свободные вакансии по общественным работам.

Эта книга также ещё рассматривает вопрос о статусе положения родственников.

В настоящее время в городском банке данных неблагополучных семей состоит более 600 неблагополучных семей.

Президент фирмы призвал всех к совместному сотрудничеству.

Как только прочитаете книгу, сразу же возвратите ее обратно в библиотеку.

Выступление было сумбурным, непродуманным, поэтому трудно было уловить его главную суть.

В работе бригады наряду с успехами был отмечен ряд недостатков.

Своими планами ученый поделился с коллегами по работе.

Задание 6. Подберите русский эквивалент к следующим словам:

пролонгировать	экстраординарный
эксклюзивный	паритетный
протекционный	легитимный
лимитировать	утилитарный
превентивный	релятивный
аффилированный	транспарентный

Грамматические нормы

(включают морфологические и синтаксические нормы)

Задание 7. Определите род следующих существительных.

рояль	виски	фамилия	попурри
кофе	Байкал	рельс	тюль
кафе	рантье	туфля	какаду
мозоль	инкогнито	алиби	рагу
фойе	шимпанзе	пари	жюри
Тбилиси	пенальти	леди	амплуа
драже	кутюрье	кюрасо	евро
урок-лекция	музей-усадьба	вагон-библиотека	счет-фактура
штаб-квартира	женщина-офицер	бой-баба	роман-газета
кресло-качалка	наряд-задание	растение-индикатор	ясли-сад

Задание 8. Прочитайте предложения, поставьте числительные в соответствующих падежах, замените цифры словами, а выделенные слова - цифрами.

Разность 2347 и 684 равна 1663, а сумма равна 3031.

В прошлом квартале был сдан в эксплуатацию **тридцатишестиквартирный** дом.

Необходимо добиться **стопроцентного** выполнения плана.

Оператором сотовой связи была установлена **сорокапятиметровая** вышка.

Небольшой старинный город с (4675 жителей), красиво расположенный по (оба — обе) сторонам живописной реки, привлекает много туристов.

Можно было вполне обойтись (1,5 тысячи рублей).

В работе кружка принимало участие около (1,5 десятка) студентов.

Задание 9. Допишите окончания, согласуя сказуемое с подлежащим.

Три скамейки стоял... у стены. Прошл... две недели. Большинство студентов уже защитил... дипломные работы. В конкурсе участвовал... тридцать один школьник. Большинство футболистов, несмотря на усталость, был... готов... к новому матчу. Большинство предметов, лежавших на столе, был... покрыт... пылью. Уже много машин проехал... по этой дороге. Большинство игроков команды борол...сь за победу самоотверженно. Человек полтораста солдат высыпал... из лесу и с криком устремил.... сь

на вал.На съезде присутствовал... 117 делегатов, причём большинство их был... представителями отдельных районов. Конструкторское бюро завода совместно с институтом разработал... новый типовой проект. Финансовый отдел администрации г. Бузулука совместно с Управлением экономического развития и торговли администрации г. Бузулука составля...т аналитическую записку о результатах действия представленных налоговых льгот. "Война и мир" написан... Л.Н. Толстым. " Дни.ру" рассказал... о том, что Эдвард Сноуден, разоблачивший спецслужбы США, нашел работу. "74.ру" опубликовал... интервью с Юрием Шевчуком, поэтом, композитором, лидером рок-группы. Гороно подтвердил... своё указание.

Задание 10. Раскройте скобки, поставьте существительные в нужном падеже.

Согласно распоряжени... приказ... решени... постановлени... желани...
Благодаря выступлени... успех... знани... предупреждени...
Вопреки просьб... предложени... уговор... усили ...

Задание 11. Исправьте речевые недочеты в предложениях. Укажите причины их появления.

В соответствии "Правил охраны линий и сооружений связи Российской Федерации", утвержденных Постановлением Правительства Российской Федерации от 9 июня 1995 года.
Заседание комиссии проводить в здании центральной районной поликлиники N-ской муниципальной центральной районной больницы согласно отдельного графика.
Контроль за исполнением настоящего решения возложить на постоянную комиссию по Регламенту, законности, связям с общественностью и местному самоуправлению.
При отсутствие у детей жилого помещения выносится предписание органам местного самоуправления о постановке детей на учет.
Контроль за выполнением настоящего Постановления оставляю за собой.
На основание постановления главы района руководитель КУМИ подает заявку в уполномоченный орган по размещению муниципального заказа.
Поэтапная интеграция раздробленных информационных ресурсов по собственности города.

Задание 12. Найдите и объясните ошибки в употреблении деепричастного оборота. Исправьте предложения.

Проезжая мимо станции, у меня слетела шляпа.

Рассматривая почту, моё внимание привлекло письмо московских школьников.

Слушая эту волнующую музыку, мне представляется картина урагана.

Следуя этим ориентирам администрацией округа в 2007 - 2008 годах проведена определенная работа.

Ссылаясь на ст. 387, 965 Гражданского кодекса Российской Федерации, истцу перешли все права потерпевшего в дорожно-транспортном происшествии.

Задачей настоящей Программы является достижение заявленных целей, используя комплексные механизмы, реализуемые в рамках Программы.

Задание 13. Найдите и объясните ошибки в употреблении причастного оборота. Исправьте предложения.

Разожжённое лицо морозом горело.

Солнечный луч освещал падающие листья с деревьев.

Приведённые факты в докладе свидетельствуют о больших успехах медицинской науки.

Этот журнал я взял у подруги моей сестры, недавно уехавшей на периферию.

Награжденные граждане Почетной грамотой, могут одновременно премироваться за счет средств бюджета Коркинского городского поселения, предусмотренных на эти цели (за исключением случаев, предусмотренных п. 8 настоящего Положения).

Возмещение стоимости услуг по погребению и выплата социального пособия на погребение умерших, не работавших и не являющихся пенсионерами, а также в случае рождения мертвого ребенка по истечении 196 дней беременности (из бюджета г. Челябинска на 2008 год).

Врача, незаконно получавшую «декретное» пособие, приговорили к штрафу.

Ненадлежащим образом выполняются требования административного законодательства (КоАП РФ) по уничтожению дикорастущих растений, содержащих наркотические вещества, которые произрастают на хозяйственных (личных) участках п. Бреды и его окраине.

Депутат, группа депутатов по вопросам депутатской деятельности вправе обращаться с запросом к руководителям органов местного самоуправления района, организаций независимо от организационно-правовых форм, расположенных на территории N-ского муниципального района, по вопросам, входящим в компетенцию указанных органов и должностных лиц.

N-ский муниципальный Совет решает установить, что в случае если размер земельного участка предоставляемого гражданам в аренду для сенокошения превышает предельный размер в четыре гектара, то за земельный участок превышающий предельный размер, арендная плата составляет 15 крат ставки земельного налога соответствующих земель.

В отношении депутатов N-ского сельского муниципального Совета и Главы N-ского сельского муниципального образования были произведены действия препятствующие осуществлению их полномочий, умоляющие их права и унижающие честь и достоинство, нарушающие статус депутата.

Однако вопрос выносимый на местный референдум под требованием о проведении которого собираются подписи, собранием не сформулирован и не утвержден.

Типовые вопросы для дискуссий

Вопросы для дискуссии о проблемах происхождения языка и человеческой коммуникации

1. Религиозные теории.
2. Античные гипотезы: «фюсей» (Гераклит Эфесский) и «тесей» (Демокрит из Абдер).
3. Ономатопоэтическая (Готфрид Лейбниц).
4. Междометная гипотеза (Шарль де Бросс , Этьен Бонно де Кондильяк, Жан Жак Руссо).
5. Биологическая гипотеза (Август Шлейхер).
6. Гипотеза общественного (социального) договора (Томас Гоббс).
7. Жестовая теория (Вильгельм Вундт).
8. Коллективистская гипотеза - теория трудовых выкриков (Людвиг Нуаре).
9. Трудовая гипотеза (Ф. Энгельс, К Маркс).
10. Язык животных.
11. Происхождение человека и язык.
12. Язык - вторая сигнальная система.

Вопросы для дискуссии о национальной специфике деловой коммуникации

1. Какими параметрами можно охарактеризовать любую культуру? Дайте характеристику своей национальной культуры с точки зрения каждого параметра. Аргументируйте свою точку зрения.

2. Что подразумевается под монохронными и полихронными культурами? Чем отличаются классификации культур по их отношению ко времени у Э. Холла и Р. Льюиса?

3. Изложите теорию высоко– и низкоконтекстуальных культур Э. Холла. Охарактеризуйте свою национальную культуру по данным параметрам.

4. Какие основные параметры сравнения культур применил в своей теории Г. Хофштеде? Определите место России в его классификации. Аргументируйте свою точку зрения.

5. Почему культурологи сравнивают культуру с айсбергом? Аргументируйте правомочность данного сравнения.

6. Перечислите основные правила межкультурной коммуникации. Чем вызваны трудности межкультурного общения и каковы пути их преодоления?. Аргументируйте свою точку зрения. Приведите примеры.

7. Какие стратегии разрешения конфликта вам известны? Охарактеризуйте их сильные и слабые стороны. Почему в разных национальных культурах предпочтение отдается определенным стратегиям? Как определить путь решения международных конфликтов?

8. Охарактеризуйте невербальное общение и его роль в межкультурной коммуникации. . Аргументируйте свою точку зрения.

Типовые кейс-задания

Задание 1. Проект «Подарок» (в малых группах)

1. Группа разбивается на небольшие подгруппы (2-3 человека). Каждой подгруппе дается задание провести небольшое исследование на тему «Подарок как средство коммуникации в профессиональной (дружеской, семейной и т.д.) сфере» и сделать презентацию.Ситуации выбираются в зависимости от возраста, интересов, професии участников.
2. По итогам представленных проектов проводится обсуждение. Что принято и что не принято дарить в группе Ваших друзей, родственников, знакомых? Какова знаковая функция подарка в том или ином контексте. Как влияет ситуация и среда на вид и форму подарка? Какое речевое сообщение сопровождает коммуникативное действие дарения?

.

Задание 2. Кейс-задание «Делопроизводство»

1.Прочитайте фрагменты из книги Л. В. Рахманина "Стилистика деловой речи и редактирование служебных документов". В каком значении употребляется слово "документ" в обыденной речи? Как бы вы определили значение слова "документ" в деловом языке? Какие основные типы служебных документов выделяются.

Слово *документ* происходит от лат. documentum, что означает "доказательство, свидетельство". В русском языке слово *документ*вошло в Петровскую эпоху: документами стали называть деловые бумаги, имевшие правовую значимость. В дальнейшем у слова*документ* развились два новых значения: 1) узкое, бытовое - "паспорт, удостоверение личности"; 2) переносное, расширительное - "все то, что может свидетельствовать о чем-либо, подтверждать что-либо: произведение искусства, чертеж, фотография, магнитная запись и т.д. ".

Понятие "служебный документ" охватывает прежде всего: 1) директивные и распорядительные документы (законы, постановления, решения, приказы и т.п.; 2) административно-организационные документы (планы, уставы, правила, акты, отчеты, протоколы, служебные письма и т.д.); 3) документы по личному составу работающих, включая такие их виды, как заявление, автобиография и т.п. (личные документы); 4) финансовую документацию; 5) учетную документацию. Особым типом служебных документов являются документы, регулирующие межгосударственные отношения. Все служебные документы составляются в строгом соответствии с официально принятой или узаконенной традицией (образцы, прецеденты) формой.

2. Дайте сокращения следующих слов, принятые в деловом стиле:

Санкт-Петербург, административный, ассоциация, высший, город, доктор, доцент, кандидат, кафедра, квартал, Ленинград, хозяйство, министерство, младший, Москва, Нижний Новгород, область, общество, объединение, отдел, отделение, промышленность, раздел, районный, республика, северный, станция, старший, университетский.

Ключ. СПб.; адм.; респ.; асе.; сев.; высш.; г.; д-р; доц.; ст.; ст.; канд.; каф.; кв.; унив.; Л.; хоз-во; м-во; мл.; М.; Н. Новгород; обл.; о-во; об-ние; отд.; отд-ние; пром-ть; разд.; район.

3. Дайте полную запись следующих слов, расшифровав сокращения.

АО; с.-х.; ст-ца; зав.; з-д; зам.; ин-т; ист.; ун-т; кл.; ф-ка; физ.; фил.; конф.; хим.; хоз.; лаб.; нац.; пед; произв.; пр-во; р-н.

Ключ. Акционерное общество; сельскохозяйственный; станица; заведующий; завод; заместитель; институт; исторический; университет; класс; фабрика; конференция; физический; филиал; химический; хозяйственный; лаборатория; национальный; педагогический; производственный; производство; район.

4. Составьте предложения с данными предлогами, характерными для официально-делового стиля (обращайте внимание на необходимый падеж имен существительных).

В целях, в отношении, на предмет, в силу, в части, в связи, в соответствии, по линии, в течение, во избежание, на основании, в счет, в порядке.

5. Какой тип документа следует использовать в следующих ситуациях:

- - Вы не пришли на экзамен;
- - Вам необходимо сдать зачет раньше (позже) официально назначенного срока, так как вы приглашены на свадьбу к другу;
- - Вы не пришли на зачет, так как были больны;
- - Ваши родственники просят вас помочь им в продаже и приобретении квартиры.

Составьте данный документ письменно в тетради.

6. Ознакомьтесь с "Кратким словарем делового человека" (см. Приложение). Расскажите о делопроизводстве в учреждении, организации, на предприятии, фирме, используя приведенные слова (письменно).

Задание 3. Деловая игра «Пресс-конференция».

В группе выбираются два участника, один из которых играет роль иностранца, а другой – переводчика. Остальным предлагается представить себя журналистами, находящимися на пресс-конференции приехавшего иностранного гостя.

«Иностранец» сам выбирает образ своего героя и представляет его публике (это может быть известный предприниматель, политический деятель, адвокат, менеджер и т.д.). Журналисты задают ему вопросы, на которые он отвечает на «иностранном» языке. Задача участника, исполняющего роль «переводчика», кратко, сжато, но точно передать то, что сказал «иностранец».

Обратите внимание на реакцию слушателей-«журналистов» и «иностранца»:

а) когда даются остроумные и неординарные интерпретации текстов;

б) когда точно передается мысль.

Подумайте над словами американского психолога К.Роджерса о том, что слишком точная интерпретация может вызвать отторжение и защиту, а неадекватная интерпретация –

лишний раз утвердить человека в ощущении того, что его никто не понимает. Результат тренинга обсудите в этом контексте.

Задание 4. Кейс-задание «Телефон в офисе»

1. Предложите новую услугу своего рекламного агентства по телефону различным типам клиентам. Разыграйте ситуации в парах.
2. Вы звоните новому (старому) клиенту, потребности и вкусы которого вам неизвестны (известны). Вам необходимо: а) расположить к себе клиента; б) убедить его сделать заказ.
3. Вам необходимо напомнить о себе после продолжительного перерыва. Как вы построите беседу по телефону? Как беседа по телефону будет зависеть от типа партнера? Приведите две-три различные ситуации. Разыграйте их в парах.
4. Группа разбивается на пары и проводит телефонные разговоры в следующих ситуациях: поликлиника, редакция журнала, деканат, банк, магазин, иностранное консульство. Тема разговора произвольна, но надо соблюдать следующие условия: провести разговор грамотно, задать всего один вопрос, используя при этом минимальное количество слов. Затем собеседники меняются ролями и снова ведут разговор в заданных ситуациях.
5. Парам предлагается продемонстрировать свое умение разговаривать по телефону. Они задают три последовательных (логически связанных) вопроса в следующих ситуациях: автосервис, театр, гарантийная мастерская, парикмахерская, дельфинарий. Вопросы можно подготовить заранее. Главная задача – провести разговор правильно, обходясь минимальным количеством слов. По окончании каждого разговора проводится его совместный анализ.
6. Дома сядьте за телефон и, пользуясь нашими рекомендациями, обзвоните 5-7 учреждений. Подсчитайте, в скольких из них сидят профессиональные «ответчики». Проанализируйте свои разговоры. Много ли вы допустили оплошностей? В дальнейшем старайтесь избегать подобных ошибок.

Результаты задания фиксируются в тетради. Каждому необходимо записать этапы телефонного разговора, этикетные фразы, помогающие в общении, основные правила делового телефонного разговора.

Типовые вопросы для написания эссе:

1. Основные отличия общения от предметной деятельности.
2. Место общения в ряду других социально-психологических явлений. Общение и отношения.
3. Подход к общению как к творческой деятельности.
4. Функции общения.
5. Аналитические модели межличностного общения.
6. Характеристики примитивного вида общения.
7. Характеристики манипулятивного вида общения.
8. Характеристики делового общения.
9. Характеристики личностного духовного общения.
10. Потребности, мотивы и направленность личности в общении.

Типовые тестовые задания:

1. Сферами делового общения являются:
А. служебная
Б. коммуникативная
В. культурная
Г. личная

2. Характеристиками делового общения являются:
А. регламентация
Б. свобода действий
В. детерминированность
Г. перцепция

3. Коммуникативная сторона общения это:
А. процесс обмена информацией между двумя людьми
Б. процесс восприятия людьми друг друга
В. процесс взаимодействия между людьми
Г. все ответы верны

4. Моральные нормы это:
А. правила и образцы, которые одобряются и выступают в качестве примера нормального поведения в конкретной семье
Б. правила и образцы, которые одобряются и выступают в качестве примера нормального поведения в обществе в различных жизненных сферах
В. Оба ответа верны
Г. Нет правильного ответа

5. Уровень делового общения, при котором один из собеседников постоянно подавляет второго, называется
А. Примитивный
Б. Манипулятивный
В. Высший
Г. Авторитарный

6. Заменителями слов и фраз в общении являются:
А. жесты – регуляторы
Б. жесты – иллюстраторы
В. жесты – эмблемы
Г. жесты – адапторы

7. Когда в процессе аргументации мы делаем вид, что не слышим аргументов собеседника, то это говорит о том, что мы используем:
А. метод бумеранга
Б. метод «да,…но…»
В. Метод игнорирования
Г. фундаментальный метод

8. Какой из ниже перечисленных типов личности нуждается в первую очередь в теплом человеческом отношении:
А. человек, воспринимающий мир через ощущения
Б. человек, воспринимающий мир через интуицию
В. человек, воспринимающий мир рационально
Г. человек, воспринимающий мир эмоционально

9. Личностная зрелость – это:
А. Способность взять на себя ответственность за свои поступки
Б. Способность приспосабливаться к среде по законам житейского разума
В. Сочетание высоких идеальных устремлений с готовностью выполнять

скромные, земные задачи, ради этих целей
Г. Все ответы верны

10. При пассивном слушании на первый план выступает:
А. отражение информации
Б. использование уточняющих техник и техник психологического воздействия
В. и то, и другое
Г. использование невербальных компонентов общения

Шкала оценивания
Выполнение творческой работы (эссе)

Параметр	Оценка (по 5 шкале)
Полученные результаты полностью соответствуют поставленной цели. Обоснована практическая и теоретическая значимость работы. Проведен детальный анализ источников, выводы автора самостоятельны и аргументированы.	5
Полученные результаты преимущественно соответствуют поставленной цели и задачам. Обоснована практическая и теоретическая актуальность работы. В процессе анализа литературы отобран и проанализирован широкий круг источников.	4
Полученные результаты в значительной степени соответствуют поставленной цели (цель работы достигнута в основном). Обоснована актуальность работы.	3
Полученные результаты не соответствуют поставленной цели (цель работы достигнута в основном). Не обоснована актуальность работы.	2

Выполнения кейс-задания

Параметр	Оценка (по 5 шкале)
Студент работает активно, быстро выполняет задания, владеет категориальным аппаратом, активно высказывает свое мнение, отстаивает свою позицию, слушает и оценивает различные точки зрения, конструктивно полемизирует, находит точки соприкосновения разных позиций.	5
Студент работает активно, выполняет задания не слишком быстро, частично владеет категориальным аппаратом, высказывает свое мнение не активно, отстаивает свою позицию, слушает и оценивает различные точки зрения, конструктивно полемизирует, находит точки соприкосновения разных позиций.	4
Студент работает не активно, выполняет задания не слишком быстро, частично владеет категориальным аппаратом, высказывает свое мнение не активно, частично отстаивает свою позицию, слушает и оценивает различные точки зрения, полемизирует не достаточно конструктивно, находит точки соприкосновения разных позиций.	3
Студент работает не активно, выполняет задания не слишком быстро, не владеет категориальным аппаратом, не высказывает свое мнение, не отстаивает свою позицию, не слушает и не оценивает различные точки зрения, полемизирует не достаточно конструктивно, не находит точки соприкосновения разных позиций. - 2	2

Ведение диспута, полемики, дискусии

Параметр	Оценка (по 5 шкале)
Студент обладает достаточной теоретической подготовкой, качественно отвечает на вопросы, подкрепляет материал фактическими данными, делает грамотные выводы, отстаивает собственную точку зрения, ориентируется в представленном материале, активно участвует в общей дискуссии.	5
Студент обладает достаточной теоретической подготовкой, качественно отвечает на вопросы, частично подкрепляет материал фактическими данными, делает грамотные выводы, частично отстаивает собственную точку зрения, частично ориентируется в представленном материале, активно участвует в общей дискуссии.	4
Студент не обладает достаточной теоретической подготовкой, частично отвечает на вопросы, частично подкрепляет материал фактическими данными, делает не грамотные выводы, не отстаивает собственную точку зрения, частично ориентируется в представленном материале, участвует в общей дискуссии недостаточно активно.	3
Студент не обладает достаточной теоретической подготовкой, не отвечает на вопросы, не подкрепляет материал фактическими данными, не делает выводов, не отстаивает собственную точку зрения, частично/не ориентируется в представленном материале, участвует в общей дискуссии недостаточно активно/не участвует в общей дискусии. - 2	2

Выполнение теста, контрольной работы

Параметр	Оценка (по 5 шкале)
90-100% правильных ответов	5
70-90% правильных ответов	4
50-70% правильных ответов	3
менее 50% правильных ответов менее 50% правильных ответов	2

4.3. Оценочные средства для промежуточной аттестации

4.3.1. Формируемые компетенции

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование освоения компетенции
ОПК – 9	Способность осуществлять деловое общение (публичные выступления, переговоры, проведение совещаний, деловая переписка, электронные коммуникации)	ОПК – 9.3	Способность позиционировать себя перед коллективом, (партнёрами, обществом), презентовать собственные результаты: идеи/ точку зрения/управленческие решения и нести за

			них ответственность; вести деловые встречи (переговоры) и переписку, в том числе в электронном формате.
ОПК - 10	Способность решать стандартные задачи профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры с применением информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности	ОПК – 10.4	Способность осуществлять коммуникативную предметно-целевую, профессиональную деятельность в сфере социально-правовых и экономических отношений используя информационно-коммуникативные технологии, а также учитывая основные требования информационной безопасности.

4.3.2 Типовые оценочные средства для промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация студентов проводится в форме зачета.
Зачёт проходит в форме тестирования и собеседования по заявленному перечню вопросов.

Инструкция к зачёту

Студенту необходимо выбрать один вариант ответа на каждый из предложенных вопросов.

1. Обмен информацией между людьми – это А) **коммуникативная сторона общения**, Б) интерактивная сторона общения, В) перцептивная сторона общения	2. К невербальной коммуникации НЕ относится: А) **жесты, мимика, позы,** Б) речь, В) прикосновения, пожатие руки, объятия
3. Механизм самопознания в процессе общения, в основе которого лежит способность человека представлять, как он воспринимается партнером по общению – это А) эмпатия, Б) **рефлексия,** В) идентификация	4. Термин “коммуникация” появился в научной литературе А) **в начале XX в.,** Б) в начале XXI в., В) в конце XIX в.
5. Член общества, находящийся в постоянном контакте с людьми и выступающий посредником между средствами массовой информации и коммуникантом:	6. Вызвать у делового партнера определенные чувства и сформировать ценностные ориентации и установки; убедить в правомерности стратегий взаимодействия; сделать своим

А) менеджер по связям с общественностью, Б) **Лидер мнений (ключевой коммуникатор),** В) Имиджмейкер	единомышленником – это является целью: А) **убеждающей коммуникации,** Б) экспрессивней коммуникации, В) познавательней коммуникации
7. Оказать внушающее воздействие на делового партнера для изменения мотивации, ценностных ориентаций и установок, поведения и отношения – это цель: А) ритуальной коммуникации, Б) экспрессивной коммуникации, **В) суггестивной коммуникации**	8. Препятствия, создаваемые особенностями речи говорящего (дикция, интонация, логические ударения и т.д.). Надо говорить четко, внятно, достаточно громко: А) **фонетический барьер,** Б) логический барьер, В) семантический барьер
9. Осмысленное высказывание, проверка и уточнение понимания, выяснение степени его адекватности сказанному. Данный вид слушания наиболее эффективен при деловом общении: А) **активное рефлексивное слушание**, Б) нерефлексивное слушание, В) эмпатическое слушание	10. Кто является основоположником «теории ролей»? А) Э.Берн, Б) А.Адлер, В) **Г.Блумер**
11. Речь, призывающая к действию: новому, к продолжению или прекращению прежнего: А) эпидейктическая Б) информационная В) **агитационная**	12. Языковая игра – это ... А) **намеренное нарушение норм речевого поведения,** Б) названия общеизвестных событий, имена или тексты, которые говорящие (пишущие) воспроизводят в своей речи, В) тексты, содержащие цитаты
13. Невербальные сигналы, свидетельствующие о готовности вашего собеседника к общению: А) закрытая поза, суженые зрачки глаз, Б) **открытая поза, поворот тела и носка ноги в вашем направлении,** В) поворот тела и носка ноги в сторону от вас	14. Приятие личности собеседника, проявление уважения к нему, вне зависимости от его достоинств и недостатков – одна из установок … тактики общения: А) директивной, Б) **понимающей,** В) принижающе - уступчивой
15. Психологические структурные компоненты акта речевой коммуникации: А) **намерение, цель,** Б) код, В) контекст	16. Интерактивная сторона общения состоит: А) **в обмене информацией между людьми**, Б) в организации взаимодействия между людьми, В) включает процесс восприятия друг друга партнерами по общению
17. Помехи и искажения в процессе коммуникации, препятствующие достижению заданного результата, называются А) деструкцией, Б) диссонансом, В) **шумом,** Г) дисгармонией	18. Создатель сообщений - это А) получатель, Б) **источник,** В) канал

19. Стиль коммуникаций основанный на поиске взаимного согласия сторон общения по поводу результирующих действий А) обвинительный стиль; Б) директивный стиль; В) **стиль разрешения проблем**	20. Из всех дистанций в общении является самой важной и охраняемой человеком; проникнуть в эту зону позволяется самым близким людям: А) **интимная,** Б) социальная, В) личная
21. Процесс двустороннего обмена информацией, ведущий к взаимному пониманию - это А) **коммуникация,** Б) конфликт, В) лекция	22. Какого барьера непонимания НЕ хватает в списке: фонетическое непонимание, семантическое непонимание, стилистическое непонимание… а) логический барьер б) психологический барьер в) **физический барьер**
23. Передача конкретных способов деятельности – это функция деловой коммуникации: А) **интегративная,** Б) трансляционная, В) самопрезентация	24. Наилучшим образом показать свои профессионально важные деловые и личные качества – это основная задача: А) **самопрезентации,** Б) социализации, В) социального контроля
25. Специфической особенностью делового общения является… А) неограниченность во времени, Б) **регламентированность,** В) отсутствие норм и правил, Г) разговор по душам	26. С каких слов может начинаться письмо-просьба: А) Направляем информацию… Б) Напоминаем Вам, что… В) **Просим выслать в наш адрес**
27. Письменные виды делового общения – это… А) **отчет, справка,** **Б) докладная, акт,** **В) объяснительные записки,** **Г) многочисленные служебные документы**	28. Кому адресуется письмо-приглашение с предложением принять участие в семинарах, совещаниях: А) **руководителю организации,** Б) заместителю руководителя организации, В) руководителю структурного подразделения, в котором работает сотрудник, Г) в отдел кадров организации
29. Какое письмо может иметь следующий текст: «Сообщаем Вам о том, что Ваше предприятие не может выступить покупателем в соответствии со статьей закона…»: А) письмо-сообщение Б) письмо-извещение В) **письмо-отказ**	30. С каких слов может начинаться письмо-просьба: А) Направляем информацию… Б) Напоминаем Вам, что… В) **Просим выслать в наш адрес…** Г) В соответствии с Вашим письмом
31. На каких служебных письмах ставится печать: А) сопроводительных, Б) письмах-запросах, В) гарантийных письмах, Г) информационных,	32. С какой целью в письме указывают фамилию и телефон исполнителя: А) **для оперативной связи,** Б) для придания документу юридической силы

Д) **на всех служебных письмах**	
33. Исходящий номер служебного письма – это: А) регистрационный номер, проставляемый адресатом, Б) **регистрационный номер, проставляемый автором письма**	34.С каким падежом употребляется производный предлог *согласно*: А) **с дательным,** Б) родительным, В) винительным, Г) предложным.
35. Главное требование культуры общения по телефону – это… А) **краткость (лаконичность) изложения,** Б) длительность общения, В) **четкость изложения,** Г) жесткость в разговоре	36. Первым этапом переговорного процесса может быть… А) ультиматум, Б) **ознакомительная встреча (деловая беседа),** В) обсуждение претензий, Г) **встреча экспертов**
37. Профессиональное общение руководителя зависит от… **А) характера взаимосвязей и взаимоотношений с подчиненными,** **Б) установок и ценностей руководителя ,** **В)характера взаимосвязей и взаимоотношений с коллегами,** **Г) все ответы верны**	38. Деловые беседы в области управленческой деятельности представляют собой целенаправленную коммуникацию… А) **с заранее планируемым эффектом и результатом,** Б) происходящую случайно с непланируемым заранее эффектом и результатом, В) носящую информативный характер
39. Деловая беседа… А) характеризуется частым переходом от одной темы к другой , Б) направлена на решение определенных производственных задач и проблем, В) **позволяет выбрать соответствующие решения и реализовать их ,** Г) отличается разнообразием обсуждаемых тем	40.Укажите правильное продолжение предложения: *Следуя этим ориентирам*, А) администрацией округа проведена определенная работа. Б) администрация округа провела определенную работу. В) была проведена определенная работа.

Перечень вопросов для собеседования на зачёте.

1. Дайте общую характеристику деловой коммуникации.
2. Обозначьте функции деловой коммуникации.
3. Что называют стилем общения? Перечислите стили общения и проведите их сравнительный анализ.
4. Дайте определение понятию «деловая риторика». Какие принципы речевого воздействия вы знаете?
5. Обозначьте основные элементы коммуникативного процесса.
6. В чем особенность коммуникативной стратегии и тактики на разных уровнях деловой коммуникации?
7. Как проявляются психологические особенности поведения личности в процессе деловой коммуникации?
8. В чем заключается «умение слушать»? Назовите основные стили слушания. Перечислите приемы активного слушания. Охарактеризуйте типичные ошибки слушания.
9. Дайте классификацию невербальных средств общения. Назовите функции невербальных средств общения в речи.
10. Охарактеризуйте кинесические средства общения. Какова их роль в деловом общении?
11. Что относят к просодическим и экстралингвистическим средствам общения?

12. Перечислите такесические средства общения и укажите их смысловую нагрузку. Какие факторы определяют их выбор? Какое место в общении занимают?
13. Какие проксемические средства общения вам известны? Приведите примеры. Как влияет пространственная организация общения на его эффективность?
14. В чем специфика вербальных коммуникаций?
15. Перечислите основные этапы установления психологического контакта с собеседником. Какие тактические приемы используются на каждом этапе?
16. Охарактеризуйте механизмы воздействия в деловом общении.
17. Что такое спор? Перечислите основные правила ведения спора.
18. Охарактеризуйте полемические приемы, используемые в деловом общении. Какие манипулятивные уловки и приемы спора вы знаете?
19. Дайте определение понятию «конфликт». Какие существуют классификации конфликта? Назовите причины возникновения конфликта в процессе общения.
20. Какие стратегии поведения в конфликтной ситуации вы знаете?
21. Дайте определение понятию «деловая беседа» и перечислите ее основные функции. Охарактеризуйте этапы подготовки и проведения деловой беседы.
22. Что такое «деловые переговоры»? Какие стратегии ведения переговоров вы знаете? Назовите тактические приемы ведения переговоров.
23. Какие требования предъявляются к оформлению делового письма? Назовите виды делового письма и правила их оформления.
24. В чем состоит специфика этики делового общения? Охарактеризуйте этические принципы общения. Каковы современные взгляды на место этики в деловом общении?
25. Дайте определение понятию «деловой этикет». Перечислите принципы делового этикета.
26. Назовите основные правила ведения телефонного разговора.
27. В чем сущность ролевого поведения в деловой коммуникации? Охарактеризуйте манипулятивные стратегии поведения в деловом общении.
28. Обозначьте национальную специфику делового этикета и делового общения.
29. Какова специфика публичного выступления? Перечислите приемы привлечения и поддержания внимания и интереса аудитории.
30. Как проявляются межкультурные особенности деловой коммуникации?

Шкала оценивания на зачёте

Параметр	**Оценка (по 5 шкале)**
Обучающийся исчерпывающе, последовательно, четко и логически стройно отвечает на поставленный вопрос, умеет тесно увязывать теорию с практикой, опирается в ответе на конспект самостоятельно изученной учебной и научной литературы, дал 90-100% правильных ответов при выполнении тестовых заданий.	5
Обучающийся грамотно и по существу отвечает на вопрос, не допуская существенных неточностей в ответе, правильно применяет теоретические положения при решении практических задач, опирается в ответе на конспект самостоятельно изученной учебной литературы, дал 70-90% правильных ответов при выполнении тестовых заданий.	4
Обучающийся имеет знания только основного материала по вопросу, но не усвоил его деталей, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушения логической последовательности в ответе, испытывает затруднения применения теоретических положений для решения практических задач, дал 50-70% правильных ответов при выполнении тестовых заданий.	3
Обучающийся не знает значительной части материала по вопросу, допускает существенные ошибки, не видит связи теоретических положений с практикой, дал 50% правильных ответов при выполнении тестовых заданий.	2

5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Для очной формы обучения

Тема 1. Коммуникация в современном мире

1.Средства коммуникации

Литература

1. Деловые коммуникации: учебник для бакалавров / М.Ю. Коноваленко, В.А. Коноваленко ; Рос.гос. торгово-экон. ун-т. - М. :Юрайт, 2017. - 468с.
2. Руденко А.М. Деловые коммуникации: Учебник. - Ростов н/Д: Феникс, 2018. – 350 с.
3. Курганская М.Я. Деловые коммуникации [Электронный ресурс]: курс лекций/ Курганская М.Я. - Электрон.текстовые данные. - М.: Московский гуманитарный университет, 2016.— 121 с.- Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/22455 . - **ЭБС «IPRbooks»**

Черняк В.Д., Дунев В.А., Ефремов В.А., Сергеева Е.В., Сидоренко К.П. Русский язык и культура речи. Практикум. Словарь [Электронный ресурс]: учебно-практическое пособие для академического бакалавриата / Отв. ред. В.Д. Черняк, А.И. - 2-е изд., пер. и доп. - М.: Юрайт, 2015. - 525 с. – Режим доступа: http://www.biblio-online.ru/thematic/ ?20&id=urait. content.B84A2796-D3D1-488B-967D-21F586732591&type=c_pub. – **ЭБС «Юрайт».**

Тема 2. Теория коммуникации

1.Барьеры в коммуникации и способы их преодоления

Литература

1. Деловые коммуникации: учебник для бакалавров / М.Ю. Коноваленко, В.А. Коноваленко ; Рос.гос. торгово-экон. ун-т. - М. :Юрайт, 2019. - 468с.
2. Руденко А.М. Деловые коммуникации: Учебник. - Ростов н/Д: Феникс, 2016. – 350 с.
3. Голуб О.Ю. Теория коммуникации [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Голуб О.Ю., Тихонова С.В. - Электрон.текстовые данные - М.: Дашков и К, Ай Пи Эр Медиа, 2015. - 338 с. - Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/644 . - **ЭБС «IPRbooks»**
4. Черняк В.Д., Дунев В.А., Ефремов В.А., Сергеева Е.В., Сидоренко К.П. Русский язык и культура речи. Практикум. Словарь [Электронный ресурс]: учебно-практическое пособие для академического бакалавриата / Отв. ред. В.Д. Черняк, А.И. - 2-е изд., пер. и доп. - М.: Юрайт, 2015. - 525 с. – Режим доступа: http://www.biblio-online.ru/thematic/ ?20&id=urait. content.B84A2796-D3D1-488B-967D-21F586732591&type=c_pub. – **ЭБС «Юрайт».**

Тема 3. Коммуникативная личность

1.Понятие эффективного коммуникатора

Литература

1. Деловые коммуникации: учебник для бакалавров / М.Ю. Коноваленко, В.А. Коноваленко ; Рос.гос. торгово-экон. ун-т. - М. :Юрайт, 2019. - 468с.
2. Руденко А.М. Деловые коммуникации: Учебник. - Ростов н/Д: Феникс, 2015. – 350 с.
3. Голуб О.Ю. Теория коммуникации [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Голуб О.Ю., Тихонова С.В. - Электрон.текстовые данные - М.: Дашков и К, Ай Пи Эр Медиа, 2017. - 338 с. - Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/644 . - **ЭБС «IPRbooks»**
4. Черняк В.Д., Дунев В.А., Ефремов В.А., Сергеева Е.В., Сидоренко К.П. Русский язык и культура речи. Практикум. Словарь [Электронный ресурс]: учебно-практическое пособие для академического бакалавриата / Отв. ред. В.Д. Черняк, А.И. - 2-е изд., пер. и доп. - М.: Юрайт, 2015. - 525 с. – Режим доступа: http://www.biblio-

online.ru/thematic/ ?20&id=urait. content.B84A2796-D3D1-488B-967D-21F586732591&type=c_pub. – **ЭБС «Юрайт».**

Тема 4. Речевой этикет в деловой коммуникации

1. Национальная специфика.

2.Типология деловой коммуникации по Э.Холлу

Литература

1. Деловые коммуникации: учебник для бакалавров / М.Ю. Коноваленко, В.А. Коноваленко ; Рос.гос. торгово-экон. ун-т. - М. :Юрайт, 2017. - 468с.
2. Руденко А.М. Деловые коммуникации: Учебник. - Ростов н/Д: Феникс, 2016. – 350 с.
3. Курганская М.Я. Деловые коммуникации [Электронный ресурс]: курс лекций/ Курганская М.Я. - Электрон.текстовые данные. - М.: Московский гуманитарный университет, 2018.— 121 c.- Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/22455 . - **ЭБС «IPRbooks»**
4. Черняк В.Д., Дунев А.И., Ефремов В.А. Русский язык и культура речи: Учебник для бакалавров / Под общ.ред. В.Д. Черняк. - 3-е изд., перераб. и доп. – М.: Юрайт, 2016.

Тема 5. Невербальные средства общения

1.Интонация. Компоненты интонации: мелодика, интенсивность, длительность, темп речи, пауза и тембр голоса. Функции интонации в языке: коммуникативная, выделительная, эмоциональная, модальность.

Литература

1. Деловые коммуникации: учебник для бакалавров / М.Ю. Коноваленко, В.А. Коноваленко ; Рос.гос. торгово-экон. ун-т. - М. :Юрайт, 2017. - 468с.
2. Руденко А.М. Деловые коммуникации: Учебник. - Ростов н/Д: Феникс, 2019. – 350 с.
3. Курганская М.Я. Деловые коммуникации [Электронный ресурс]: курс лекций/ Курганская М.Я. - Электрон.текстовые данные. - М.: Московский гуманитарный университет, 2015.— 121 c.- Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/22455 . - **ЭБС «IPRbooks»**
4. Черняк В.Д., Дунев В.А., Ефремов В.А., Сергеева Е.В., Сидоренко К.П. Русский язык и культура речи. Практикум. Словарь [Электронный ресурс]: учебно-практическое пособие для академического бакалавриата / Отв. ред. В.Д. Черняк, А.И. - 2-е изд., пер. и доп. - М.: Юрайт, 2015. - 525 с. – Режим доступа: http://www.biblio-online.ru/thematic/ ?20&id=urait. content.B84A2796-D3D1-488B-967D-21F586732591&type=c_pub. – **ЭБС «Юрайт».**

Тема 6. Вербальные средства деловой коммуникации

1. Принципы коммуникации П. Грайса и Дж.Лича

Литература

1. Деловые коммуникации: учебник для бакалавров / М.Ю. Коноваленко, В.А. Коноваленко ; Рос.гос. торгово-экон. ун-т. - М. :Юрайт, 2016. - 468с.
2. Руденко А.М. Деловые коммуникации: Учебник. - Ростов н/Д: Феникс, 2017. – 350 с.
3. Голуб О.Ю. Теория коммуникации [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Голуб О.Ю., Тихонова С.В. - Электрон.текстовые данные - М.: Дашков и К, Ай Пи Эр Медиа, 2015. - 338 c. - Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/644 . - **ЭБС «IPRbooks»**
4. Черняк В.Д., Дунев В.А., Ефремов В.А., Сергеева Е.В., Сидоренко К.П. Русский язык и культура речи. Практикум. Словарь [Электронный ресурс]: учебно-практическое пособие для академического бакалавриата / Отв. ред. В.Д. Черняк, А.И. - 2-е изд., пер. и доп. - М.: Юрайт, 2015. - 525 с. – Режим доступа: http://www.biblio-online.ru/thematic/ ?20&id=urait. content.B84A2796-D3D1-488B-967D-21F586732591&type=c_pub. – **ЭБС «Юрайт».**

Тема 7. Официально-деловой стиль – язык документов

1. Основные языковые черты официально-делового стиля (лексика, грамматика, синтаксис).

Литература

1. Деловые коммуникации: учебник для бакалавров / М.Ю. Коноваленко, В.А. Коноваленко ; Рос.гос. торгово-экон. ун-т. - М. :Юрайт, 2018. - 468с.

2. Руденко А.М. Деловые коммуникации: Учебник. - Ростов н/Д: Феникс, 2017. – 350 с.

3. Голуб О.Ю. Теория коммуникации [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Голуб О.Ю., Тихонова С.В. - Электрон.текстовые данные - М.: Дашков и К, Ай Пи Эр Медиа, 2015. - 338 с. - Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/644 . - **ЭБС «IPRbooks»**

4. Черняк В.Д., Дунев В.А., Ефремов В.А., Сергеева Е.В., Сидоренко К.П. Русский язык и культура речи. Практикум. Словарь [Электронный ресурс]: учебно-практическое пособие для академического бакалавриата / Отв. ред. В.Д. Черняк, А.И. - 2-е изд., пер. и доп. - М.: Юрайт, 2015. - 525 с. – Режим доступа: http://www.biblio-online.ru/thematic/ ?20&id=urait. content.B84A2796-D3D1-488B-967D-21F586732591&type=c_pub. – **ЭБС «Юрайт».**

Тема 8. Искусство слушать

1.Активное слушание. Приемы активного слушания

Литература

1. Деловые коммуникации: учебник для бакалавров / М.Ю. Коноваленко, В.А. Коноваленко ; Рос.гос. торгово-экон. ун-т. - М. :Юрайт, 2016. - 468с.

2. Руденко А.М. Деловые коммуникации: Учебник. - Ростов н/Д: Феникс, 2017. – 350 с.

3. Курганская М.Я. Деловые коммуникации [Электронный ресурс]: курс лекций/ Курганская М.Я. - Электрон.текстовые данные. - М.: Московский гуманитарный университет, 2017.— 121 с.- Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/22455 . - **ЭБС «IPRbooks»**

4. Черняк В.Д., Дунев В.А., Ефремов В.А., Сергеева Е.В., Сидоренко К.П. Русский язык и культура речи. Практикум. Словарь [Электронный ресурс]: учебно-практическое пособие для академического бакалавриата / Отв. ред. В.Д. Черняк, А.И. - 2-е изд., пер. и доп. - М.: Юрайт, 2015. - 525 с. – Режим доступа: http://www.biblio-online.ru/thematic/ ?20&id=urait. content.B84A2796-D3D1-488B-967D-21F586732591&type=c_pub. – **ЭБС «Юрайт».**

Тема 9. Искусство задавать вопросы и отвечать на них

1.Нечестные приемы: «ошибка многих вопросов», ответ вопросом на вопрос, «ответ в кредит».

Литература

1. Деловые коммуникации: учебник для бакалавров / М.Ю. Коноваленко, В.А. Коноваленко ; Рос.гос. торгово-экон. ун-т. - М. :Юрайт, 2018. - 468с.

2. Руденко А.М. Деловые коммуникации: Учебник. - Ростов н/Д: Феникс, 2015. – 350 с.

3. Курганская М.Я. Деловые коммуникации [Электронный ресурс]: курс лекций/ Курганская М.Я. - Электрон.текстовые данные. - М.: Московский гуманитарный университет, 2016.— 121 с.- Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/22455 . - **ЭБС «IPRbooks»**

4. Черняк В.Д., Дунев В.А., Ефремов В.А., Сергеева Е.В., Сидоренко К.П. Русский язык и культура речи. Практикум. Словарь [Электронный ресурс]: учебно-практическое пособие для академического бакалавриата / Отв. ред. В.Д. Черняк, А.И. - 2-е изд., пер. и доп. - М.: Юрайт, 2015. - 525 с. – Режим доступа: http://www.biblio-online.ru/thematic/ ?20&id=urait. content.B84A2796-D3D1-488B-967D-21F586732591&type=c_pub. – **ЭБС «Юрайт».**

Тема 10. Искусство спора

1.Культура спора.

2.Доводы в споре.

3.Уловки в споре

Литература

1. Деловые коммуникации: учебник для бакалавров / М.Ю. Коноваленко, В.А. Коноваленко ; Рос.гос. торгово-экон. ун-т. - М. :Юрайт, 2019. - 468с.
2. Руденко А.М. Деловые коммуникации: Учебник. - Ростов н/Д: Феникс, 2015. – 350 с.
3. Голуб О.Ю. Теория коммуникации [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Голуб О.Ю., Тихонова С.В. - Электрон.текстовые данные - М.: Дашков и К, Ай Пи Эр Медиа, 2015. - 338 с. - Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/644 . - **ЭБС «IPRbooks»**
4. Черняк В.Д., Дунев В.А., Ефремов В.А., Сергеева Е.В., Сидоренко К.П. Русский язык и культура речи. Практикум. Словарь [Электронный ресурс]: учебно-практическое пособие для академического бакалавриата / Отв. ред. В.Д. Черняк, А.И. - 2-е изд., пер. и доп. - М.: Юрайт, 2015. - 525 с. – Режим доступа: http://www.biblio-online.ru/thematic/ ?20&id=urait. content.B84A2796-D3D1-488B-967D-21F586732591&type=c_pub. – **ЭБС «Юрайт».**

Тема 11. Подготовка и проведение деловых переговоров

1. Прием посетителей. Общение с посетителями.

Литература

1. Деловые коммуникации: учебник для бакалавров / М.Ю. Коноваленко, В.А. Коноваленко ; Рос.гос. торгово-экон. ун-т. - М. :Юрайт, 2018. - 468с.
2. Руденко А.М. Деловые коммуникации: Учебник. - Ростов н/Д: Феникс, 2016. – 350 с.
3. Голуб О.Ю. Теория коммуникации [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Голуб О.Ю., Тихонова С.В. - Электрон.текстовые данные - М.: Дашков и К, Ай Пи Эр Медиа, 2015. - 338 с. - Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/644 . - **ЭБС «IPRbooks»**
4. Черняк В.Д., Дунев В.А., Ефремов В.А., Сергеева Е.В., Сидоренко К.П. Русский язык и культура речи. Практикум. Словарь [Электронный ресурс]: учебно-практическое пособие для академического бакалавриата / Отв. ред. В.Д. Черняк, А.И. - 2-е изд., пер. и доп. - М.: Юрайт, 2015. - 525 с. – Режим доступа: http://www.biblio-online.ru/thematic/ ?20&id=urait. content.B84A2796-D3D1-488B-967D-21F586732591&type=c_pub. – **ЭБС «Юрайт».**

Тема 12. Деловой телефонный разговор

1.Приемы рационализации телефонного общения

Литература

1. Деловые коммуникации: учебник для бакалавров / М.Ю. Коноваленко, В.А. Коноваленко ; Рос.гос. торгово-экон. ун-т. - М. :Юрайт, 2016. - 468с.
2. Руденко А.М. Деловые коммуникации: Учебник. - Ростов н/Д: Феникс, 2018. – 350 с.
3. Голуб О.Ю. Теория коммуникации [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Голуб О.Ю., Тихонова С.В. - Электрон.текстовые данные - М.: Дашков и К, Ай Пи Эр Медиа, 2015. - 338 с. - Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/644 . - **ЭБС «IPRbooks»**
4. Черняк В.Д., Дунев В.А., Ефремов В.А., Сергеева Е.В., Сидоренко К.П. Русский язык и культура речи. Практикум. Словарь [Электронный ресурс]: учебно-практическое пособие для академического бакалавриата / Отв. ред. В.Д. Черняк, А.И. - 2-е изд., пер. и доп. - М.: Юрайт, 2015. - 525 с. – Режим доступа: http://www.biblio-online.ru/thematic/ ?20&id=urait. content.B84A2796-D3D1-488B-967D-21F586732591&type=c_pub. – **ЭБС «Юрайт».**

Тема 13. Публичное выступление

1.Способы борьбы с волнением. Поведение оратора в аудитории

Литература

1. Деловые коммуникации: учебник для бакалавров / М.Ю. Коноваленко, В.А. Коноваленко Рос.гос. торгово-экон. ун-т. - М. :Юрайт, 2016. - 468с.

2. Руденко А.М. Деловые коммуникации: Учебник. - Ростов н/Д: Феникс, 2018. – 350 с.

3. Голуб О.Ю. Теория коммуникации [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Голуб О.Ю., Тихонова С.В. - Электрон.текстовые данные - М.: Дашков и К, Ай Пи Эр Медиа, 2015. - 338 с. - Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/644 . - **ЭБС «IPRbooks»**

4. Черняк В.Д., Дунев В.А., Ефремов В.А., Сергеева Е.В., Сидоренко К.П. Русский язык и культура речи. Практикум. Словарь [Электронный ресурс]: учебно-практическое пособие для академического бакалавриата / Отв. ред. В.Д. Черняк, А.И. - 2-е изд., пер. и доп. - М.: Юрайт, 2015. - 525 с. – Режим доступа: http://www.biblio-online.ru/thematic/ ?20&id=urait. content.B84A2796-D3D1-488B-967D-21F586732591&type=c_pub. – **ЭБС «Юрайт».**

Для заочной формы обучения

Тема 1. Коммуникация в современном мире

1. Этапы развития средств коммуникации.
2. Функции коммуникации.
3. Средства коммуникации

Литература

1. Деловые коммуникации: учебник для бакалавров / М.Ю. Коноваленко, В.А. Коноваленко ; Рос.гос. торгово-экон. ун-т. - М. :Юрайт, 2019. - 468с.

2. Руденко А.М. Деловые коммуникации: Учебник. - Ростов н/Д: Феникс, 2015. – 350 с.

3. Курганская М.Я. Деловые коммуникации [Электронный ресурс]: курс лекций/ Курганская М.Я. - Электрон.текстовые данные. - М.: Московский гуманитарный университет, 2017.— 121 с.- Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/22455 . - **ЭБС «IPRbooks»**

Черняк В.Д., Дунев В.А., Ефремов В.А., Сергеева Е.В., Сидоренко К.П. Русский язык и культура речи. Практикум. Словарь [Электронный ресурс]: учебно-практическое пособие для академического бакалавриата / Отв. ред. В.Д. Черняк, А.И. - 2-е изд., пер. и доп. - М.: Юрайт, 2015. - 525 с. – Режим доступа: http://www.biblio-online.ru/thematic/ ?20&id=urait. content.B84A2796-D3D1-488B-967D-21F586732591&type=c_pub. – **ЭБС «Юрайт».**

Тема 2. Теория коммуникации

1. Виды коммуникации
2. Барьеры в коммуникации и способы их преодоления

Литература

1. Деловые коммуникации: учебник для бакалавров / М.Ю. Коноваленко, В.А. Коноваленко ; Рос.гос. торгово-экон. ун-т. - М. :Юрайт, 2017. - 468с.

2. Руденко А.М. Деловые коммуникации: Учебник. - Ростов н/Д: Феникс, 2016. – 350 с.

3. Голуб О.Ю. Теория коммуникации [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Голуб О.Ю., Тихонова С.В. - Электрон.текстовые данные - М.: Дашков и К, Ай Пи Эр Медиа, 2015. - 338 с. - Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/644 . - **ЭБС «IPRbooks»**

4. Черняк В.Д., Дунев В.А., Ефремов В.А., Сергеева Е.В., Сидоренко К.П. Русский язык и культура речи. Практикум. Словарь [Электронный ресурс]: учебно-практическое пособие для академического бакалавриата / Отв. ред. В.Д. Черняк, А.И. - 2-е изд., пер. и доп. - М.: Юрайт, 2015. - 525 с. – Режим доступа: http://www.biblio-online.ru/thematic/ ?20&id=urait. content.B84A2796-D3D1-488B-967D-21F586732591&type=c_pub. – **ЭБС «Юрайт».**

Тема 3. Коммуникативная личность

1.Понятие эффективного коммуникатора

Литература

1. Деловые коммуникации: учебник для бакалавров / М.Ю. Коноваленко, В.А. Коноваленко ; Рос.гос. торгово-экон. ун-т. - М. :Юрайт, 2016. - 468с.

2. Руденко А.М. Деловые коммуникации: Учебник. - Ростов н/Д: Феникс, 2017. – 350 с.

3. Голуб О.Ю. Теория коммуникации [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Голуб О.Ю., Тихонова С.В. - Электрон.текстовые данные - М.: Дашков и К, Ай Пи Эр Медиа, 2015. - 338 c. - Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/644 . - **ЭБС «IPRbooks»**

4. Черняк В.Д., Дунев В.А., Ефремов В.А., Сергеева Е.В., Сидоренко К.П. Русский язык и культура речи. Практикум. Словарь [Электронный ресурс]: учебно-практическое пособие для академического бакалавриата / Отв. ред. В.Д. Черняк, А.И. - 2-е изд., пер. и доп. - М.: Юрайт, 2015. - 525 с. – Режим доступа: http://www.biblio-online.ru/thematic/ ?20&id=urait. content.B84A2796-D3D1-488B-967D-21F586732591&type=c_pub. – **ЭБС «Юрайт».**

Тема 4. Речевой этикет в деловой коммуникации

1. Национальная специфика.

2.Типология деловой коммуникации по Э.Холлу

Литература

1. Деловые коммуникации: учебник для бакалавров / М.Ю. Коноваленко, В.А. Коноваленко ; Рос.гос. торгово-экон. ун-т. - М. :Юрайт, 2017. - 468с.

2. Руденко А.М. Деловые коммуникации: Учебник. - Ростов н/Д: Феникс, 2017. – 350 с.

3. Курганская М.Я. Деловые коммуникации [Электронный ресурс]: курс лекций/ Курганская М.Я. - Электрон.текстовые данные. - М.: Московский гуманитарный университет, 2019.— 121 c.- Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/22455 . - **ЭБС «IPRbooks»**

4. Черняк В.Д., Дунев А.И., Ефремов В.А. Русский язык и культура речи: Учебник для бакалавров / Под общ.ред. В.Д. Черняк. - 3-е изд., перераб. и доп. – М.: Юрайт, 2018.

Тема 5. Невербальные средства общения

1.Интонация. Компоненты интонации: мелодика, интенсивность, длительность, темп речи, пауза и тембр голоса. Функции интонации в языке: коммуникативная, выделительная, эмоциональная, модальность.

2. Благозвучие речи.

Литература

1. Деловые коммуникации: учебник для бакалавров / М.Ю. Коноваленко, В.А. Коноваленко ; Рос.гос. торгово-экон. ун-т. - М. :Юрайт, 2017. - 468с.

2. Руденко А.М. Деловые коммуникации: Учебник. - Ростов н/Д: Феникс, 2017. – 350 с.

3. Курганская М.Я. Деловые коммуникации [Электронный ресурс]: курс лекций/ Курганская М.Я. - Электрон.текстовые данные. - М.: Московский гуманитарный университет, 2016.— 121 c.- Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/22455 . - **ЭБС «IPRbooks»**

4. Черняк В.Д., Дунев В.А., Ефремов В.А., Сергеева Е.В., Сидоренко К.П. Русский язык и культура речи. Практикум. Словарь [Электронный ресурс]: учебно-практическое пособие для академического бакалавриата / Отв. ред. В.Д. Черняк, А.И. - 2-е изд., пер. и доп. - М.: Юрайт, 2015. - 525 с. – Режим доступа: http://www.biblio-online.ru/thematic/ ?20&id=urait. content.B84A2796-D3D1-488B-967D-21F586732591&type=c_pub. – **ЭБС «Юрайт».**

Тема 6. Вербальные средства деловой коммуникации

1. Принципы коммуникации П. Грайса и Дж.Лича

Литература

1. Деловые коммуникации: учебник для бакалавров / М.Ю. Коноваленко, В.А. Коноваленко ; Рос.гос. торгово-экон. ун-т. - М. :Юрайт, 2019. - 468с.

2. Руденко А.М. Деловые коммуникации: Учебник. - Ростов н/Д: Феникс, 2016. – 350 с.

3. Голуб О.Ю. Теория коммуникации [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Голуб О.Ю., Тихонова С.В. - Электрон.текстовые данные - М.: Дашков и К, Ай Пи Эр Медиа, 2015. - 338 c. - Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/644 . - **ЭБС «IPRbooks»**

4. Черняк В.Д., Дунев В.А., Ефремов В.А., Сергеева Е.В., Сидоренко К.П. Русский язык и культура речи. Практикум. Словарь [Электронный ресурс]: учебно-практическое пособие для академического бакалавриата / Отв. ред. В.Д. Черняк, А.И. - 2-е изд., пер. и доп. - М.: Юрайт, 2015. - 525 с. – Режим доступа: http://www.biblio-online.ru/thematic/ ?20&id=urait. content.B84A2796-D3D1-488B-967D-21F586732591&type=c_pub. – **ЭБС «Юрайт».**

Тема 7. Официально-деловой стиль – язык документов

1. Основные языковые черты официально-делового стиля (лексика, грамматика, синтаксис).

2. Договоры. Основные модули договора.

Литература

1. Деловые коммуникации: учебник для бакалавров / М.Ю. Коноваленко, В.А. Коноваленко ; Рос.гос. торгово-экон. ун-т. - М. :Юрайт, 2016. - 468с.

2. Руденко А.М. Деловые коммуникации: Учебник. - Ростов н/Д: Феникс, 2013. – 350 с.

3. Голуб О.Ю. Теория коммуникации [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Голуб О.Ю., Тихонова С.В. - Электрон.текстовые данные - М.: Дашков и К, Ай Пи Эр Медиа, 2015. - 338 c. - Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/644 . - **ЭБС «IPRbooks»**

4. Черняк В.Д., Дунев В.А., Ефремов В.А., Сергеева Е.В., Сидоренко К.П. Русский язык и культура речи. Практикум. Словарь [Электронный ресурс]: учебно-практическое пособие для академического бакалавриата / Отв. ред. В.Д. Черняк, А.И. - 2-е изд., пер. и доп. - М.: Юрайт, 2015. - 525 с. – Режим доступа: http://www.biblio-online.ru/thematic/ ?20&id=urait. content.B84A2796-D3D1-488B-967D-21F586732591&type=c_pub. – **ЭБС «Юрайт».**

Тема 8. Искусство слушать

1.Активное слушание. Приемы активного слушания

Литература

1. Деловые коммуникации: учебник для бакалавров / М.Ю. Коноваленко, В.А. Коноваленко ; Рос.гос. торгово-экон. ун-т. - М. :Юрайт, 2017. - 468с.

2. Руденко А.М. Деловые коммуникации: Учебник. - Ростов н/Д: Феникс, 2016. – 350 с.

3. Курганская М.Я. Деловые коммуникации [Электронный ресурс]: курс лекций/ Курганская М.Я. - Электрон.текстовые данные. - М.: Московский гуманитарный университет, 2019.— 121 c.- Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/22455 . - **ЭБС «IPRbooks»**

4. Черняк В.Д., Дунев В.А., Ефремов В.А., Сергеева Е.В., Сидоренко К.П. Русский язык и культура речи. Практикум. Словарь [Электронный ресурс]: учебно-практическое пособие для академического бакалавриата / Отв. ред. В.Д. Черняк, А.И. - 2-е изд., пер. и доп. - М.: Юрайт, 2015. - 525 с. – Режим доступа: http://www.biblio-online.ru/thematic/ ?20&id=urait. content.B84A2796-D3D1-488B-967D-21F586732591&type=c_pub. – **ЭБС «Юрайт».**

Тема 9. Искусство задавать вопросы и отвечать на них

1.Нечестные приемы: «ошибка многих вопросов», ответ вопросом на вопрос, «ответ в кредит».

Литература

1. Деловые коммуникации: учебник для бакалавров / М.Ю. Коноваленко, В.А. Коноваленко ; Рос.гос. торгово-экон. ун-т. - М. :Юрайт, 2017. - 468с.

2. Руденко А.М. Деловые коммуникации: Учебник. - Ростов н/Д: Феникс, 2018. – 350 с.

3. Курганская М.Я. Деловые коммуникации [Электронный ресурс]: курс лекций/ Курганская М.Я. - Электрон.текстовые данные. - М.: Московский гуманитарный университет, 2017.— 121 c.- Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/22455 . - **ЭБС «IPRbooks»**

4. Черняк В.Д., Дунев В.А., Ефремов В.А., Сергеева Е.В., Сидоренко К.П. Русский язык и культура речи. Практикум. Словарь [Электронный ресурс]: учебно-практическое пособие для академического бакалавриата / Отв. ред. В.Д. Черняк, А.И. - 2-е изд., пер. и доп. - М.: Юрайт, 2015. - 525 с. – Режим доступа: http://www.biblio-online.ru/thematic/ ?20&id=urait. content.B84A2796-D3D1-488B-967D-21F586732591&type=c_pub. – **ЭБС «Юрайт».**

Тема 10. Искусство спора

1.Культура спора.

2.Доводы в споре.

3.Уловки в споре

Литература

1. Деловые коммуникации: учебник для бакалавров / М.Ю. Коноваленко, В.А. Коноваленко ; Рос.гос. торгово-экон. ун-т. - М. :Юрайт, 2016. - 468с.

2. Руденко А.М. Деловые коммуникации: Учебник. - Ростов н/Д: Феникс, 2018. – 350 с.

3. Голуб О.Ю. Теория коммуникации [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Голуб О.Ю., Тихонова С.В. - Электрон.текстовые данные - М.: Дашков и К, Ай Пи Эр Медиа, 2019. - 338 c. - Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/644 . - **ЭБС «IPRbooks»**

4. Черняк В.Д., Дунев В.А., Ефремов В.А., Сергеева Е.В., Сидоренко К.П. Русский язык и культура речи. Практикум. Словарь [Электронный ресурс]: учебно-практическое пособие для академического бакалавриата / Отв. ред. В.Д. Черняк, А.И. - 2-е изд., пер. и доп. - М.: Юрайт, 2015. - 525 с. – Режим доступа: http://www.biblio-online.ru/thematic/ ?20&id=urait. content.B84A2796-D3D1-488B-967D-21F586732591&type=c_pub. – **ЭБС «Юрайт».**

Тема 11. Подготовка и проведение деловых переговоров

1. Прием посетителей. Общение с посетителями.

2. Критика. Причины неудачной критики. Способы и правила созидательной критики.

Литература

1. Деловые коммуникации: учебник для бакалавров / М.Ю. Коноваленко, В.А. Коноваленко ; Рос.гос. торгово-экон. ун-т. - М. :Юрайт, 2017. - 468с.

2. Руденко А.М. Деловые коммуникации: Учебник. - Ростов н/Д: Феникс, 2013. – 350 с.

3. Голуб О.Ю. Теория коммуникации [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Голуб О.Ю., Тихонова С.В. - Электрон.текстовые данные - М.: Дашков и К, Ай Пи Эр Медиа, 2015. - 338 c. - Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/644 . - **ЭБС «IPRbooks»**

4. Черняк В.Д., Дунев В.А., Ефремов В.А., Сергеева Е.В., Сидоренко К.П. Русский язык и культура речи. Практикум. Словарь [Электронный ресурс]: учебно-практическое пособие для академического бакалавриата / Отв. ред. В.Д. Черняк, А.И. - 2-е изд., пер. и доп. - М.: Юрайт, 2015. - 525 с. – Режим доступа: http://www.biblio-online.ru/thematic/ ?20&id=urait. content.B84A2796-D3D1-488B-967D-21F586732591&type=c_pub. – **ЭБС «Юрайт».**

Тема 12. Деловой телефонный разговор

1.Приемы рационализации телефонного общения

Литература

1. Деловые коммуникации: учебник для бакалавров / М.Ю. Коноваленко, В.А. Коноваленко ; Рос.гос. торгово-экон. ун-т. - М. :Юрайт, 2017. - 468с.

2. Руденко А.М. Деловые коммуникации: Учебник. - Ростов н/Д: Феникс, 2016. – 350 с.

3. Голуб О.Ю. Теория коммуникации [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Голуб О.Ю., Тихонова С.В. - Электрон.текстовые данные - М.: Дашков и К, Ай Пи Эр Медиа, 2015. - 338 c. - Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/644 . - **ЭБС «IPRbooks»**

4. Черняк В.Д., Дунев В.А., Ефремов В.А., Сергеева Е.В., Сидоренко К.П. Русский язык и культура речи. Практикум. Словарь [Электронный ресурс]: учебно-практическое пособие для академического бакалавриата / Отв. ред. В.Д. Черняк, А.И. - 2-е изд., пер. и доп. - М.: Юрайт, 2015. - 525 с. – Режим доступа: http://www.biblio-online.ru/thematic/ ?20&id=urait. content.B84A2796-D3D1-488B-967D-21F586732591&type=c_pub. – **ЭБС «Юрайт».**

Тема 13. Публичное выступление

1.Способы борьбы с волнением. Поведение оратора в аудитории

Литература

1. Деловые коммуникации: учебник для бакалавров / М.Ю. Коноваленко, В.А. Коноваленко Рос.гос. торгово-экон. ун-т. - М. :Юрайт, 2016. - 468с.

2. Руденко А.М. Деловые коммуникации: Учебник. - Ростов н/Д: Феникс, 2018. – 350 с.

3. Голуб О.Ю. Теория коммуникации [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Голуб О.Ю., Тихонова С.В. - Электрон.текстовые данные - М.: Дашков и К, Ай Пи Эр Медиа, 2015. - 338 c. - Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/644 . - **ЭБС «IPRbooks»**

4. Черняк В.Д., Дунев В.А., Ефремов В.А., Сергеева Е.В., Сидоренко К.П. Русский язык и культура речи. Практикум. Словарь [Электронный ресурс]: учебно-практическое пособие для академического бакалавриата / Отв. ред. В.Д. Черняк, А.И. - 2-е изд., пер. и доп. - М.: Юрайт, 2015. - 525 с. – Режим доступа: http://www.biblio-online.ru/thematic/ ?20&id=urait. content.B84A2796-D3D1-488B-967D-21F586732591&type=c_pub. – **ЭБС «Юрайт».**

6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", включая перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

6.1. Основная литература.

1. Деловые коммуникации: учебник для бакалавров / М.Ю. Коноваленко, В.А. Коноваленко ; Рос.гос. торгово-экон. ун-т. - М. :Юрайт, 2017. - 468с.

2. Руденко А.М. Деловые коммуникации: Учебник. - Ростов н/Д: Феникс, 2018. – 350 с.

3. Самыгин, С.И. Деловое общение [Текст]: учебное пособие / С.И. Самыгин, А.М. Руденко. - 4-е изд., стер. – М.: КноРус, 2016. - 440 с.: ил

4. Курганская М.Я. Деловые коммуникации [Электронный ресурс]: курс лекций/ Курганская М.Я. - Электрон.текстовые данные. - М.: Московский гуманитарный университет, 2016.— 121 c.- Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/22455 . - **ЭБС «IPRbooks»**

5. Голуб О.Ю. Теория коммуникации [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Голуб О.Ю., Тихонова С.В. - Электрон.текстовые данные - М.: Дашков и К, Ай Пи Эр Медиа, 2015. - 338 c. - Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/644 . - **ЭБС «IPRbooks»**

6.2. Дополнительная литература.

1. Кузнецов И.Н. Деловой этикет : Учебное пособие / И.Н. Кузнецов. - М.: ИН-ФРА-М, 2017. - 348 с

2. Сидоров П.И. Деловое общение : Учебник / П.И. Сидоров, М.Е. Путин, И.А. Коноплева. - 2-е изд., перераб. - М. : ИНФРА-М, 2016. - 384 с.: ил.

3. Кузнецов И.Н. Деловой этикет : Учебное пособие / И.Н. Кузнецов. - М.: ИНФРА-М, 2017. - 348 с.

4. Шпаковская Е.Е. Русский язык и культура речи. Нормативный аспект: Учебное пособие. - Челябинск: Изд-во Челябинского филиала РАНХиГС, 2015. – 172 с.

5. Черняк В.Д., Дунев А.И., Ефремов В.А. Русский язык и культура речи: Учебник для бакалавров / Под общ.ред. В.Д. Черняк. - 3-е изд., перераб. и доп. – М.: Юрайт, 2016.

6. Шарков Ф.И. Интегрированные коммуникации: реклама, паблик рилейшнз, брендинг: Учебное пособие. - М.: Дашков и К, 2017. – 324 с. Муромцева, А.В. Искусство презентации. Основные правила и практические рекомендации [Электронный ресурс] : учебное пособие. - Электрон.дан.- М.: ФЛИНТА, 2015. -111 с. - Режим доступа: http://e.lanbook.com/books/ element.php?pl1_id=20206. – **ЭБС «Лань».**

7. Белинский, В.Г. Общая риторика Н.Ф.Кошанского [Электронный ресурс]:Электрон.дан.- СПб. : Лань, 2016.-6 с. - Режим доступа: http://e.lanbook.com/books/element.php?pl1_id=8071. – **ЭБС «Лань».**

8. Короткина И.Б. Академическое письмо: процесс, продукт и практика [Электронный ресурс]: учебное пособие для вузов. - М.: Юрайт, 2016. - 295 с. - Режим доступа: http://www.biblio-online.ru/thematic/?9&id=urait.content.42C0DEC9-B24B-465C-865A-879B 657346DB&type=c_pub. – **ЭБС «Юрайт».**

9. Черняк В.Д., Дунев В.А., Ефремов В.А., Сергеева Е.В., Сидоренко К.П. Русский язык и культура речи. Практикум. Словарь [Электронный ресурс]: учебно-практическое пособие для академического бакалавриата / Отв. ред. В.Д. Черняк, А.И. - 2-е изд., пер. и доп. - М.: Юрайт, 2015. - 525 с. - Режимдоступа: http://www.biblio-online.ru/thematic/ ?20&id=urait. content.B84A2796-D3D1-488B-967D-21F586732591&type=c_pub. – **ЭБС «Юрайт».**

6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы.

1. Короткина И.Б. Академическое письмо: процесс, продукт и практика [Электронный ресурс]: учебное пособие для вузов. - М.: Юрайт, 2016. - 295 с. - Режим доступа: http://www.biblio-online.ru/thematic/?9&id=urait.content.42C0DEC9-B24B-465C-865A-879B 657346DB&type=c_pub. – **ЭБС «Юрайт».**

2. Черняк В.Д., Дунев В.А., Ефремов В.А., Сергеева Е.В., Сидоренко К.П. Русский язык и культура речи. Практикум. Словарь [Электронный ресурс]: учебно-практическое пособие для академического бакалавриата / Отв. ред. В.Д. Черняк, А.И. - 2-е изд., пер. и доп. - М.: Юрайт, 2015. - 525 с. – Режим доступа: http://www.biblio-online.ru/thematic/ ?20&id=urait. content.B84A2796-D3D1-488B-967D-21F586732591&type=c_pub. – **ЭБС «Юрайт».**

6.4.Нормативные правовые документы

1. Конституция Российской Федерации. Принята всенародным голосованием. (в ред. от 30 декабря 2008 года) // «Собрании законодательства Российской Федерации», 04.08.2014, №31, ст. 4398.

2.Федеральный закон Российской Федерации от 30 ноября 1994 г. № 51- ФЗ «Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая)» (в актуальной редакции).— Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_5142/- *Официальный сайт «КонсультантПлюс».*

6.5. Интернет-ресурсы.

1. Бизнес-общение для студентов - http://talkbusedst.ru/
2. Информационно-справочный портал «Русский язык» - http:// www.gramota.ru
3. Культура письменной речи - http:// www.gramma.ru

6.6.Иные источники

1. Словари русского языка - http:// www.slovari.ru

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

- 5 лингафонных кабинетов с установленным программным обеспечением (программа «Нибелунг»), оснащенные наушниками (на каждом рабочем столе)
- компьютеры с доступом в Интернет;
- мультимедийное оборудование;
- интерактивная доска (при наличии);
- классная доска, указка.

Программное обеспечение	Версия	Существует лицензий (и тип), количество
Windows 7 Pro	7	105
Офисный пакет		
Microsoft Office 2010 standard	2010	150
Microsoft Office 2016 standard	2016	120
Антивирусная защита		
-Kaspersky Endpoint Security длябизнеса-Стандартный Russian Edition	10.2.5.3201	450
Дополнительныепрограммыиутилиты		
WinRar	5	250
Radmin	3	250
ABBY FineReader 9.0 Corporate Edition	9	15
Другое ПО, используемое в деятельности филиала		
1С Библиотека	2.1.2.1	1
Гарант	8.00.2.025	50
Консультант	4016.00.12	50

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

Челябинский филиал

Кафедра экономики и менеджмента

УТВЕРЖДЕНА
решением кафедры
экономики и менеджмента
Протокол от «28» августа 2019 г. № 1

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.Б.19 Социальная психология
индекс, наименование дисциплины
38.03.03 «Управление персоналом»
код, наименование направления подготовки
Управление персоналом организации
профиль
Бакалавр
квалификация
Очная и заочная форма обучения
формы обучения

Челябинск 2019

Автор(ы)–составитель(и):

д.психол.н., профессор
кафедры экономики и менеджмента Рыльская Е.А.
(ученая степень и(или) ученое звание, должность) (наименование кафедры) (Ф.И.О.)

Заведующий кафедрой
Кафедра экономики и менеджмента, к.э.н., доцент Абрамкина С.Р.
(наименование кафедры) (ученая степень и(или) ученое звание) (Ф.И.О.)

СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения программы 4

2. Объем и место дисциплины (модуля) в структуре ОП ВО 5

3. Содержание и структура дисциплины (модуля) 5

4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине (модулю) 10

5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины 15

6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", включая перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю) 18

7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы 18

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения программы

1.1. Дисциплина Б1.Б.19 Социальная психология обеспечивает овладение следующими компетенциями с учетом этапа

Очная и заочная форма обучения

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
УК ОС-3	способность вести себя в соответствии с требованиями ролевой позиции в командной работе	УК ОС-3.2	Владеть навыками взаимодействия социума и индивида
ОПК ОС-11	способность предоставлять консультационные услуги в области управления персоналом внутренним и внешним заказчикам	ОПК ОС-11.1	способность предоставлять консультационные услуги в области управления персоналом внутренним и внешним заказчикам

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

ОТФ/ТФ	Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения
	УК ОС-3.2	на уровне **знаний:** • Понимать основные положения теорий взаимодействия людей в организации; • описывать концепции взаимодействия людей в организации, включая вопросы групповой динамики, коммуникаций, лидерства и управления конфликтами
		на уровне **умений:** • анализировать процессы взаимодействия в организации; • разрабатывать предложения по повышению эффективности взаимодействия социума и индивида.
	ОПК ОС-11.1	на уровне **умений:** ✓ навыками деловых коммуникаций; навыками разрешения конфликта интересов с позиций социальной ответственности ✓ владеть основными способами взаимодействия личности и социума

2. Объем и место дисциплины (модуля) в структуре ОП ВО

Объем дисциплины

общая трудоемкость дисциплины (модуля) в зачетных единицах: 108 часов(3 з.е.) – в академических часах; 81 час (3 з.е.) – в астрономических часах.

- *количество академических часов, выделенных на контактную работу с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся:*

✓ очная форма обучения – 48 часов, в том числе:

– лекционные занятия – 20часов

– практические занятия – 28 часов

Самостоятельная работа студентов – 60 часов.

✓ заочная форма обучения - 12 часов, в том числе:

– лекционные занятия – 6 часов;

– практические занятия – 6 часов;

Самостоятельная работа студентов, включая ее контроль – 96 часов

- *количество астрономических часов, выделенных на контактную работу с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся:*

✓ очная форма обучения – 32 часов, в том числе:

– лекционные занятия – 16часов

– практические занятия – 16 часов

Самостоятельная работа студентов – 49 часов.

✓ заочная форма обучения - 10 часов, в том числе:

– лекционные занятия – 4 чаа;

– практические занятия – 6 часов;

Самостоятельная работа студентов, включая ее контроль – 71 час.

Место дисциплины в структуре ОП ВО

Б1.Б.19 Социальная психология, очная форма – 1 курс, 2 семестр; заочная форма –2 курс 4 семестр, 3 курс, 5 семестр

– дисциплина реализуется после изучения таких дисциплин как:

Б1.Б.12 Общая психология, Б1.Б.26 Теория организации и организационное поведение

– форма промежуточной аттестации в соответствии с учебным планом - зачет.

3. Содержание и структура дисциплины (модуля) (в академических часах)

Очная форма обучения

№ п/п	Наименование тем (разделов),	Объем дисциплины (модуля), час.						Форма текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л/ЭО, ДОТ	ЛР/ ЭО, ДОТ*	ПЗ/ ЭО, ДОТ	КСР		
Раздел 1	Ведение в социальную психологию	18	2		4		12	Д

Раздел 2	Психология групп	24	6		6		12	З
Раздел 3	Психология общения	24	4		8		12	З
Раздел 4	Социально-психологические проблемы личности и межличностных отношений	22	6		4		12	Т
Раздел 5	Прикладные аспекты социальной психологии	20	2		6		12	О
Промежуточная аттестация		**зачет**						
Всего:		**108**	**20**		**28**		**60**	

Заочная форма обучения

№ п/п	**Наименование тем (разделов),**	**Объем дисциплины (модуля), час.**						**Форма текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации**
		Всего	**Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий**				**СР**	
			Л/ЭО, ДОТ*	**ЛР/ ЭО, ДОТ***	**ПЗ/ ЭО, ДОТ***	**КСР**		
Раздел 1	Ведение в социальную психологию	12					12	О, З
Раздел 2	Психология групп	26	4		2		20	
Раздел 3	Психология общения	22			2		20	З
Раздел 4	Социально-психологические проблемы личности и межличностных отношений	24	2		2		20	Т
Раздел 5	Прикладные аспекты социальной психологии	20					20	
Промежуточная аттестация		**Зачет (4)**						
Всего:		**108**	**6**		**6**		**92**	

*Примечание: * опрос (О), доклад (Д), решение задач (З), тестирование (Т)*

Содержание и структура дисциплины (модуля) (в астрономических часах)

Очная форма обучения

№ п/п	**Наименование тем (разделов),**	**Объем дисциплины (модуля), час.**					**Форма текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации**
		Всего	**Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий**			**СР**	
			Л/ЭО, ДОТ	**ЛР/ ЭО, ДОТ***	**ПЗ/ ЭО, ДОТ**	**КСР**	

Раздел 1	Ведение в социальную психологию	14	2		2		10	Д
Раздел 2	Психология групп	20	4		4		12	З
Раздел 3	Психология общения	20	4		4		12	З
Раздел 4	Социально-психологические проблемы личности и межличностных отношений	20	4		4		12	Т
Раздел 5	Прикладные аспекты социальной психологии	17	2		2		13	О
Промежуточная аттестация		**зачет**						
Всего:		**81**	**16**		**16**		**49**	

Заочная форма обучения

№ п/п	**Наименование тем (разделов),**	**Объем дисциплины (модуля), час.**						**Форма текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации**
		Всего	**Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий**				**СР**	
			Л/ЭО, ДОТ*	**ЛР/ ЭО, ДОТ***	**ПЗ/ ЭО, ДОТ***	**КСР**		
Раздел 1	Ведение в социальную психологию	12					12	О, З
Раздел 2	Психология групп	18	2		2		14	
Раздел 3	Психология общения	16			2		14	З
Раздел 4	Социально-психологические проблемы личности и межличностных отношений	18	2		2		14	Т
Раздел 5	Прикладные аспекты социальной психологии	14					14	
Промежуточная аттестация		**Зачет (3)**						
Всего:			**4**		**6**		**68**	

*Примечание: * опрос (О), доклад (Д), решение задач (З), тестирование (Т)*

Содержание дисциплины

Раздел 1. Социальная психология как наука

1.1. Предмет социальной психологии. Предпосылки возникновения социальной психологии. История становления отечественной социальной психологии. Своеобразный подход к выделению основной проблематики социальной психологии. Дискуссии о предмете социальной психологии: два этапа этой дискуссии. Современные представления о предмете социальной

психологии. Теоретические и прикладные задачи социальной психологии. Запросы на социально-психологические исследования. Сферы взаимодействия социальной психологии и других отраслей науки. Первые социально-психологические теории, основные подходы и направления в социальной психологии. Экспериментальный период развития науки. Интеракционизм как социологическое направление в социальной психологии. 1.2. 1.2. Методология и методы исследования в социальной психологии. Классификация методов социальной психологии. Специфика научного исследования. Построение программы социально-психологического исследования.

Раздел 2.. Психология групп.

2.1. Общие проблемы малой группы в социальной психологии. История исследований малых групп: подходы и направления. Понятие малой социальной группы. Основные признаки малой группы. Виды и классификация малых групп.

2.2. Групповая динамика К.Левин и его школа «групповой динамики». Динамические процессы, которые происходят в малой группе. Социально-психологические аспекты развития группы. Образование малой группы. Феномен группового давления, как проблема подчинения индивида группой. Внешний и внутренний конформизм. Групповая сплоченность, как проблема становления групповых норм и ценностей и последующее полное принятие этих норм. Принципы исследования сплочённости, предложенные А.В. Петровским. Лидерство и руководство в малых группах. Теории происхождения лидерства. Стили лидерства: авторитарный, демократический и попустительский. Процесс принятия группового решения. Роль групповой дискуссии в принятии решения. Проблема эффективности групповой деятельности. Социально-психологический климат группы. Стадии и уровни развития группы. Психологическая теория коллектива.

2.3. социальная психология семьи. Понятие, функции и виды семьи. Добрачные факторы благополучия в семейной жизни. Брачные факторы благополучия в семейной жизни.

2.4. Большие социальные группы, их виды, история изучения. Социально-психологическая характеристика устойчивых социальных групп. Психологические особенности социальных классов. Психический склад и социальный характер. Проблема социальной стратификации общества. Модель социальной стратификации российского общества. Психология этнических групп. Национальный характер. Национальное самосознание. Национальные чувства. Патриотизм и его функции. Проблема этноцентризма. Социально-психологическая характеристика стихийных социальных групп. Психологические особенности толпы: сущность, виды, динамика. Психологические особенности массы: характеристики и формы проявления. Психологические особенности публики.

2.5. Механизмы массового воздействия в стихийных группах. Психическое заражение и его признаки. Функции и механизмы психического заражения. Паника: условия возникновения и механизмы. Внушение. Специфика внушения. Внушение и заражение. Виды и условия эффективности внушения. Подражание: сущность, функции, виды. Условия и факторы подражания.

Раздел 3. Психология общения

3.1. Общение как коммуникация. Общение как базовая категория социальной психологии. Виды, функции, формы и средства общения. Структура общения. Коммуникативный компонент общения. Вербальное и невербальное общение. Феномены межличностного общения. Психологическая обратная связь. Коммуникативные барьеры. Условия эффективного вербального общения. Невербальное общение. Средства невербального общения и их классификация.

3.2. Общение как социальная перцепция и интеракция. Понятие социальной перцепции. Механизмы социальной перцепции: рефлексия, каузальная атрибуция, идентификация, эмпатия. Внутригрупповой фаворитизм, физиогномическая редукция. Эффекты социальной перцепции. Интерактивный компонент общения. Понятие и виды интеракции. Механизмы взаимодействия. Теория транзактного анализа Э. Берна.

3.3. Практические проблемы оптимизации общения. Проблема эффективного общения. Правила эффективного общения. Манипуляции в общении. Манипуляции и бизнес. Техники эффективного общения.

Раздел 4. Социально-психологические проблемы личности и межличностных отношений

4.1. Социализация личности. Проблема личности в социальной психологии. Социализация личности: понятие, содержание. Институты и факторы социализации личности. Механизмы социализации. Стадии социализации.

4.2. Социальная установка. Проблема установки в общей и социальной психологии. Структура социальных установок. Проявление социальных установок. Предубеждение и дискриминация. Формирование социальных установок. Изменение социальных установок.

4.3. Межличностные отношения. Понятие и функции межличностных отношений. Механизмы формирования межличностных отношений.

4.4. Социально-психологические проблемы безопасности личности. Введение в проблему безопасности человека. Психологическая безопасности личности. Понятие краудинга. Теории краудинга. Структура психологической безопасности и механизмы ее формирования. Самосознание и психологическая безопасность личности.

Психология конфликта. Виды, функции, причины конфликтов. Исследовательские подходы к проблеме конфликта. Понятие конфликта. Структура конфликта. Виды конфликтов и их классификация. Экономические, политические, социальные конфликты. Этнические конфликты. Духовные конфликты. Глобальные и региональные конфликты. Функции конфликтов. Причины конфликтов. Конфликтогены и их классификация.

Предупреждение и разрешение конфликтов. Факторы конфликтности личности. Типология конфликтных личностей. Способы предупреждения конфликтов. Способы разрешения конфликтов.

Раздел 5.. Прикладные аспекты социальной психологии.

Специфика прикладного исследования в социальной психологии и его роль в современном обществе. Непосредственное решение практической задачи и быстрое внедрение полученных результатов как основная цель любого исследования. Фундаментальные и прикладные исследования. Эффективность прикладных исследований в социальной психологии. Задачи практической социальной психологии. Специфика деятельности практического социального психолога: проблема «внедрения», «социально-психологического вмешательства». Психологическая служба промышленного предприятия. Исследование психологического климата. Психология управления. Психологические качества, необходимые для руководителя. Развитие организации. Массовая коммуникация и реклама как разновидность массового общения людей. Пропагандистское воздействие. Социально-психологические проблемы школы. Политическая психология.

4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине (модулю)

4.1. Формы и методы текущего контроля успеваемости обучающихся и промежуточной аттестации.

4.1.1. В ходе реализации дисциплины Б1.Б.19 Социальная психология используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

- при проведении занятий лекционного типа: доклады
- при проведении занятий семинарского типа: решение задач
- при контроле результатов самостоятельной работы студентов: опрос, тестирование

Раздел 1. Социальная психология как наука.

Типовые оценочные материалы по разделу 1

Темы докладов (очная форма обучения):

1. Предпосылки возникновения социальной психологии.
2. История становления и современное состояние отечественной социальной психологии.
3. История становления и современное состояние зарубежной социальной психологии.
4. Современное представление о предмете социальной психологии.
5. Теоретические и практические задачи социальной психологии

Раздел 2. Психология групп.
Типовые оценочные материалы по разделу 2
Типовые задачи:
1. Определите, к какому типу относится группа из 15 человек, если известно, что:
а) эти люди хорошо знают друг друга;
б) часто бывают вместе;
в) у них есть руководитель, назначенный в группу.
2. Определите, к какому типу малой группы относится объединение людей, если они уже час ждут на остановке опаздывающий пригородный автобус.
3. Какие явления групповой психологии отражены в следующих сюжетах?

- Когда на военном корабле в открытом море по вине неосмотрительного канонира одна из пушек сорвалась с цепей и, как сказочный зверь, начала метаться от борта к борту, угрожая жизни пассажиров, канонир, проявив большое мужество и находчивость, сумел водворить пушку на прежнее место. Как был отмечен поступок этого человека? Канонира привели к старому генералу. Старик бросил на канонира быстрый взгляд.

– Поди сюда, – приказал он.
Канонир сделал шаг вперед.
Старик повернулся к графу дю Буабертло, снял с груди капитана крест Святого Людовика и прикрепил его к куртке канонира.
– Ур-ра! – прокричали матросы.
Солдаты морской пехоты взяли на караул. Но старый генерал, указав пальцем на сияющего от счастья канонира, добавил:
– А теперь расстрелять его.
В. Гюго. Девяносто третий год

- В начале 60-х годов президент Д. Кеннеди обсуждал с группой умнейших и преданнейших советников важное дело. Необходимо было принять решение по поводу плана ЦРУ о вторжении на Кубу, где к власти пришел коммунист Фидель Кастро. Высокий моральный уровень группы вызывал уверенность, что план не может провалиться. Так как категорически несогласных не оказалось, в конце концов, все поддержали эту идею.

Однако все закончилось провалом: небольшой отряд, обученный и экипированный в США, был без труда захвачен. Это заставило Кеннеди воскликнуть: «Как мы могли быть столь недалекими?». А Артур Шлезингер, который был вхож в узкий круг приближенных Кеннеди, упрекал себя за то, что хранил молчание в кабинете. «Оправданием тому, что я не смог сделать ничего, кроме как задать несколько робких вопросов, служит то, что никто даже не пытался рассеять этот абсурд в процессе обсуждения.
Майерс Д. Социальная психология / Д. Майерс. – СПб., 1997

Раздел 3. Психология общения
Типовые оценочные материалы по разделу 3
Типовые задачи:
1. ***Какая*** специфическая особенность общения как межличностной коммуникации проявляется в следующих ситуациях? Дайте ее качественную характеристику.

- Интеллигентного вида старичок «ловит» такси:

– Будьте добры, в аэропорт!
– Без базару, – отвечает водитель.
Старичок, смущенно:

– Хорошо, на базар заезжать не будем!

Из разговора на улице

- Внучка: Ух, бабушка, мне так жалко.

Бабушка: Кого тебе жалко?

Внучка: Да мне не так жалко (гладит себя по голове).

Бабушка: А как?

Внучка: Мне вот так жалко (машет на себя листочком).

Из разговора бабушки с внучкой 3-х лет

2.Дайте психологический комментарий следующим ситуациям:

- Тесси оглядела переполненный людьми пляж и расстелила свое полотенце в метре от симпатичного молодого мужчины.
- Джейн собрала свои длинные светлые волосы в тугой узел на затылке, надела одолженный у матери строгий костюм в тонкую полоску и бабушкины туфли, сложила папки с документами в отцовский портфель и отправилась на собеседование.

Раздел 4. Социально-психологические проблемы личности и межличностных отношений.

Типовые оценочные материалы по разделу 4

Типовые тестовые задания

Инструкция к тесту

Тесты выполнены на бумажном носителе, тестирование проводится с использованием раздаточного материала. После завершения тестирования каждый обучаемый получает персональный результат.

В тесте 20 вопросов с вариантами ответа, необходимо выбрать один правильный ответ. Время тестирования 20 минут. Тестовые вопросы являются типовыми: с выбором одного варианта ответа из предложенных.

1. Этапы развития конфликта. Установите последовательность…

а) конфликтное взаимодействие;

б) возникновение конфликтной ситуации;

в) разрешение конфликта;

г) осознание конфликтной ситуации.

2. Разрушительная функции конфликта:

а) заключается в преодолении трудностей, кризисов, способствует утверждению социально-позитивных норм общения, обстановке взаимной требовательности, приводит к повышению уровня организованности, улучшению психологического климата, дисциплины, отказу от противоправных действий;

б) связана с пониманием причин возникшего противоборства, противостояния, мотивов его участников;

в) проявляется в эмоциональной напряженности, неприязни, нарушениях закона, морали, дисциплины, в военных столкновениях.

Раздел 5. Прикладные аспекты социальной психологии.

Типовые оценочные материалы по разделу 5

Вопросы для обсуждения:

1.Специфика прикладного исследования в социальной психологии и его роль в современном обществе. Фундаментальные и прикладные исследования.

2.Специфика деятельности практического социального психолога: проблема «внедрения», «социально-психологического вмешательства».

3.Психологическая служба промышленного предприятия.

Шкала оценивания

№	Формы контроля	Критерии оценки	Показатели и шкала оценивания (кол-во баллов)
1.	Доклад	• полнота раскрытие темы; • соблюдение времени доклада (5 минут) • использование специальной терминологии • грамотная речь и наличие презентации	**5 баллов** - тема раскрыта полностью; соблюдение хронометража, использование специальной терминологии грамотная речь и наличие презентации **4 балла** – тема раскрыта полностью; выход за пределы хронометража; использование специальной терминологии; встречаются слова «сорняки», наличие презентации **3 балла** – тема раскрыта не полностью; выход за пределы хронометража; не используется специальная терминология или используется неверно; встречаются слова «сорняки», отсутствие презентации **2 балла** – тема не раскрыта, не используется специальная терминология; неграмотная речь, отсутствие презентации.
2.	Опрос	Правильность ответов на поставленные вопросы (до 5 мини-вопросов)	**5 баллов –** ответил на все вопросы **4 балла** – ответил на все вопросы, допустил 1-2 ошибки, но сам их исправил **3 балла** – ответил на 3 и более вопросов с ошибками **2 балла** – ответил на 1-2 вопроса с ошибками
3.	Решение задач	Качество решения задач: правильность решения задачи, оформление задачи.	**5 баллов** – задача решена правильно, правильно оформлена. **4 балла** – задача решена правильно, но есть ошибки в оформлении **3 балла** - ошибки в расчетах и оформлении **2 балла** - задача решена неправильно
4.	Тесты: письменные и/или компьютерные	Правильность ответа	**5 баллов** - ≥17 **4 балла** – ≥14 **3 балла** - ≥10 **2 балла** - < 10

4.3. Оценочные средства для промежуточной аттестации.

4.3.1. Формируемые компетенции

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
УК ОС-3	способность вести себя в соответствии с требованиями ролевой позиции в командной работе	УК ОС-3.2	Владеть навыками взаимодействия социума и индивида
ОПК ОС-11	способность предоставлять консультационные услуги в области	ОПК ОС-11.1	способность предоставлять консультационные услуги в области

	управления персоналом внутренним и внешним заказчикам		управления персоналом внутренним и внешним заказчикам

4.3.2.Типовые оценочные средства промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация студентов проводится в форме зачета (для очной формы обучения), в форме контрольной работы и зачета (для заочной формы).

Задание для контрольной работы

Контрольная работа выполняется письменно.

Какие явления групповой психологии отражены в следующих сюжетах? Назовите и обоснуйте.

- Когда на военном корабле в открытом море по вине неосмотрительного канонира одна из пушек сорвалась с цепей и, как сказочный зверь, начала метаться от борта к борту, угрожая жизни пассажиров, канонир, проявив большое мужество и находчивость, сумел водворить пушку на прежнее место. Как был отмечен поступок этого человека? Канонира привели к старому генералу. Старик бросил на канонира быстрый взгляд.

– Поди сюда, – приказал он.

Канонир сделал шаг вперед.

Старик повернулся к графу дю Буабертло, снял с груди капитана крест Святого Людовика и прикрепил его к куртке канонира.

– Ур-ра! – прокричали матросы.

Солдаты морской пехоты взяли на караул. Но старый генерал, указав пальцем на сияющего от счастья канонира, добавил:

– А теперь расстрелять его.

В. Гюго. Девяносто третий год

- В начале 60-х годов президент Д. Кеннеди обсуждал с группой умнейших и преданнейших советников важное дело. Необходимо было принять решение по поводу плана ЦРУ о вторжении на Кубу, где к власти пришел коммунист Фидель Кастро. Высокий моральный уровень группы вызывал уверенность, что план не может провалиться. Так как категорически несогласных не оказалось, в конце концов, все поддержали эту идею.

Однако все закончилось провалом: небольшой отряд, обученный и экипированный в США, был без труда захвачен. Это заставило Кеннеди воскликнуть: «Как мы могли быть столь недалекими?». А Артур Шлезингер, который был вхож в узкий круг приближенных Кеннеди, упрекал себя за то, что хранил молчание в кабинете. «Оправданием тому, что я не смог сделать ничего, кроме как задать несколько робких вопросов, служит то, что никто даже не пытался рассеять этот абсурд в процессе обсуждения.

Майерс Д. Социальная психология / Д. Майерс. – СПб., 1997

Критерии оценки контрольной работы

Оценка «**зачтено**» выставляется, если как минимум структура контрольной работы соответствует заданию, больше половины разделов проработаны в целом правильно, но с допущением ошибок.

Оценка «**не зачтено**» выставляется, если структура контрольной работы не соответствует заданию, разделы проработаны с грубыми ошибками.

Зачет проходит в форме тестирования.

Инструкция к тесту

Тесты выполнены на бумажном носителе, тестирование проводится с использованием раздаточного материала. После завершения тестирования каждый обучаемый получает персональный результат.

В тесте 20 вопросов с вариантами ответа, необходимо выбрать один правильный ответ. Время тестирования 20 минут. Тестовые вопросы являются типовыми: с выбором одного варианта ответа из предложенных.

Типовые тестовые задания

1.Социальная психология – это отрасль психологии, изучающая…

а) психологические закономерности управленческой деятельности;

б) психологические проблемы обучения и воспитания;

в) закономерности поведения и деятельности людей, обусловленные фактом их включенности в социальные группы.

2. Специфика социально-психологического подхода к личности заключается в том, что…

а) человек рассматривается как единичное природное существо, представитель вида, продукт филогенетического и онтогенетического развития, единство врожденного и приобретенного;

б) человек рассматривается как развивающийся человек в обществе, в системе общественных отношений, вступающий в общение с другими людьми;

в) человек рассматривается как субъект деятельности, активный преобразователь окружающего мира.

3. Направление в зарубежной психологии, выдвинувшее программу изучения психики человека с точки зрения сбалансированных познавательных структур – это …

а) психоанализ;

б) гуманистическая психология;

в) когнитивная психология.

4. Признание человека человеком может осуществляться посредством механизма…

а) адаптации;

б) интериоризации;

в) идентификации.

5. С чего начинается коммуникация человека:

а) ребенок жестикулирует;

б) ребенок слышит голоса других людей;

в) ребенок играет с предметами.

6. К активным методам обучения эффективному общению относятся:

а) групповая дискуссия;

б) ролевая игра;

в) кейс-метод;

г) все ответы верны.

Система оценки: После завершения тестирования каждый обучаемый получает персональный результат.

Баллы	**Оценка**
<10	неудовлетворительно
≥10	удовлетворительно
≥14	хорошо
≥17	отлично

4.4 Оценивание студентов при проведении промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация по дисциплине проводится в соответствии с Учебным планом в форме зачета.

Оценка знаний студента на зачете носит комплексный характер, является балльной и определяется его:

- ответом на экзамене (решением теста);
- учебными достижениями в семестровый период (по очной форме обучения - количеством баллов, полученных по балльно-рейтинговой системе).

Знания и компетенции студента на зачете оцениваются оценками: «*зачтено*» - «*не зачтено*».

Оценка студентам очной формы обучения выставляется в соответствии с балльно-рейтинговой системой. Основой для определения оценки служит уровень усвоения студентами материала, предусмотренного рабочей программой дисциплины.

Критерии оценки студента на зачете

Баллы (рейтинговой оценки), %	**Оценка**	**Требования к знаниям**
100-76	*«зачтено»*	**«зачтено»** выставляется студенту, если он • знает основные положения теорий взаимодействия людей в организации; • способен описывать концепции взаимодействия людей в организации, • знает основы групповой динамики, коммуникаций, лидерства и управления конфликтами • умеет анализировать процессы взаимодействия в организации; • способен разрабатывать предложения по повышению эффективности взаимодействия социума и индивида. Учебные достижения в семестровый период и результатами рубежного контроля демонстрирует высокую степень овладения программным материалом (для очной формы обучения)
Менее 50	*«не зачтено»*	Оценка «не зачтено» выставляется студенту, если он • допускает существенные ошибки в программном материале, • не обладает способностью логически верно, аргументировано и ясно строить устную речь по вопросам программного материала - Учебные достижения в семестровый период и результатами рубежного контроля демонстрировали низкую степень овладения программным материалом по (для очного отделения).

5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

При подготовке к занятиям на каждый теоретических вопрос темы целесообразно составить план-конспект ответа с фиксацией в нем важнейших положений анализируемых материалов, что будет способствовать более глубокому, полному освоению компетенций.

Раздел 1. Социальная психология как наука

Вопросы для самостоятельной подготовки:

1. Каковы исторические предпосылки возникновения социальной психологии;
2. Каковы эмпирические предпосылки возникновения социальной психологии?
3. Что является предметом социальной психологии?
4. Каковы задачи современной социальной психологии?
5. Что является методологией социальной психологии?

Литература.

1. Столяренко Л.Д. Социальная психология [Текст]: учебное пособие / Л.Д. Столяренко, С.И. Самыгин. – М.: КноРус, 2015. - 336 с.: ил. - (Бакалавриат). Раздел 1
2. Социальная психология [Электронный ресурс]: учебник/ Т.В. Бендас [и др.].— Электрон. текстовые данные.— Оренбург: Оренбургский государственный университет, ЭБС АСВ, 2015.— 355 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/52332.html. — ЭБС «IPRbooks». Раздел 1.

Раздел 2. Психология групп.

1. Дайте социально-психологическую характеристику малой группы?
2. Какие виды малых групп вы знаете?
3. Дайте определение понятия «групповая динамика». Каковы ее элементы?
4. В чем сущность феномена внутригруппового давления?
5. Опишите классические эксперименты по изучению конформизма.
6. В чем различия лидерства и руководства?
7. Какие теории и типы лидерства вам известны.
8. В чем сущность сплоченности?
9. Какие фазы развития группы вы знаете?
10. Какие механизмы групповой динамики вам известны?
11. В чем отличия большой социальной группы от малой?
12. Какие виды больших социальных групп вам известны?

Литература.

1. Социальная психология [Электронный ресурс]: учебник/ Т.В. Бендас [и др.].— Электрон. текстовые данные.— Оренбург: Оренбургский государственный университет, ЭБС АСВ, 2015.— 355 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/52332.html. — ЭБС «IPRbooks». Раздел 2.3.
2. Социальная психология [Электронный ресурс]: учебное пособие для студентов вузов/ А.Н. Сухов [и др.].— Электрон. текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2016.— 615 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/8573.html. — ЭБС «IPRbooks». Раздел 2.

Раздел 3. Психология общения.

1. Дайте характеристику коммуникативного процесса.
2. В чем специфика общения как межличностной коммуникации?
3. Каковы виды и функции общения?
4. Какие виды коммуникативных барьеров вы знаете?
5. Как классифицируются невербальные средства общения? Дайте их описание.
6. Каково содержание интерактивного компонента общения?
7. Какие виды и теории взаимодействия вы знаете?
8. В чем сущность теории транзактного анализа Э. Берна?
9. В чем специфика социальной перцепции в отличие от обычного восприятия?
10. Какие механизмы социальной перцепции вы знаете? Как их можно классифицировать?
11. В чем общность и различия эмпатии и идентификации?

12. Каковы эффекты социальной перцепции?

13. Какие условия и техники эффективного общения вы знаете? В чем сущность «принципа земляники со сливками»?

Литература.

1. Столяренко Л.Д. Социальная психология [Текст]: учебное пособие / Л.Д. Столяренко, С.И. Самыгин. – М.: КноРус, 2018. - 336 с.: ил. - (Бакалавриат). Раздел 3

2. Социальная психология [Электронный ресурс]: учебник/ Т.В. Бендас [и др.].— Электрон. текстовые данные.— Оренбург: Оренбургский государственный университет, ЭБС АСВ, 2015.— 355 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/52332.html. — ЭБС «IPRbooks». Раздел 3.

Раздел 4. Социально-психологические проблемы личности и межличностных отношений.

1. Какие социально-психологические проблемы развития личности представлены в неофрейдизме, необихевиоризме и гуманистической психологии?

2. В чем специфика социально-психологического подхода к личности в отечественной психологии?

3. Дайте определение понятия «социализация». В чем заключается содержание социализации?

4. Какие институты и механизмы социализации вы знаете?

5. Каковы факторы и стадии социализации личности?

6. Что такое социальная установка? Каковы ее структура и проявления?

7. Как можно изменять социальные установки?

8. Какие функции и механизмы межличностных отношений вы знаете?

9. Каковы социально-психологические проблемы безопасности личности?

10. Как связаны понятия «конфликт» и «противоречие»? Какова структура конфликта?

11. Назовите известные вам виды и функции конфликта.

12. Как предупреждать конфликты?

13. Какие способы разрешения конфликтов вы знаете?

Литература.

1. Столяренко Л.Д. Социальная психология [Текст]: учебное пособие / Л.Д. Столяренко, С.И. Самыгин. – М.: КноРус, 2017. - 336 с.: ил. - (Бакалавриат). Раздел 4

2. Социальная психология [Электронный ресурс]: учебник/ Т.В. Бендас [и др.].— Электрон. текстовые данные.— Оренбург: Оренбургский государственный университет, ЭБС АСВ, 2015.— 355 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/52332.html. — ЭБС «IPRbooks». Раздел 5.

Раздел 5. Прикладные аспекты социальной психологии.

1.Специфика прикладного исследования в социальной психологии и его роль в современном обществе. Фундаментальные и прикладные исследования.

2.Специфика деятельности практического социального психолога: проблема «внедрения», «социально-психологического вмешательства».

3.Психологическая служба промышленного предприятия.

4.Массовая коммуникация и реклама как разновидность массового общения людей.

5. Пропагандистское воздействие.

6.Социально-психологические проблемы образования.

7.Политическая психология.

Литература.

1. Столяренко Л.Д. Социальная психология [Текст]: учебное пособие / Л.Д. Столяренко, С.И. Самыгин. – М.: КноРус, 2016. - 336 с.: ил. - (Бакалавриат). Раздел 7

2. Социальная психология [Электронный ресурс]: учебник/ Т.В. Бендас [и др.].— Электрон. текстовые данные.— Оренбург: Оренбургский государственный университет, ЭБС

АСВ, 2015.— 355 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/52332.html. — ЭБС «IPRbooks». Раздел 6.

6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", включая перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю)

6.1. Основная литература.

1. Столяренко Л.Д. Социальная психология [Текст]: учебное пособие / Л.Д. Столяренко, С.И. Самыгин. – М.: КноРус, 2016. - 336 с.: ил. - (Бакалавриат).
2. Социальная психология [Электронный ресурс]: учебник/ Т.В. Бендас [и др.].— Электрон. текстовые данные.— Оренбург: Оренбургский государственный университет, ЭБС АСВ, 2015.— 355 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/52332.html. — ЭБС «IPRbooks»
3. Социальная психология [Электронный ресурс]: учебное пособие для студентов вузов/ А.Н. Сухов [и др.].— Электрон. текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2017.— 615 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/8573.html. — ЭБС «IPRbooks»

6.2. Дополнительная литература.

1. Кисляков П.А. Социальная безопасность личности, общества, государства. Теория и практика обеспечения [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Кисляков П.А., Петров С.В., Филанковский В.В.— Электрон. текстовые данные.— Саратов: Ай Пи Ар Букс, 2015.— 263 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/33859.html. — ЭБС «IPRbooks»
2. Шилова Т.А. Социальная психология личности в организации [Электронный ресурс]: учебное пособие для студентов высших учебных заведений, обучающихся по специальности «Психология»/ Шилова Т.А.— Электрон. текстовые данные.— М.: Московский городской педагогический университет, 2018.— 124 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/26614.html. — ЭБС «IPRbooks»

6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы.

http://www.iprbookshop.ru/ - Электронная библиотечная система «IPRBooks»
https://www.biblio-online.ru/ - Электронная библиотечная система «Юрайт»
www.e.lanbook.com - Электронная библиотечная система «Лань»
http://www.ipras.ru/cntnt/rus/institut_p/psihologic.html – Психологический журнал (сайт научного журнала)
http://psychol.ras.ru/ – сайт Института психологии РАН
http://web-psychology.narod.ru/ – психология в Интернет. Сайт содержит разнообразную информацию по психологии: книги, статьи, тесты.
http://exitt.narod.ru/gloss/ – Глоссарий. Психологическое образование: ресурсы Internet
http://www.psychologu.ru/library – книги, научные статьи по психологии.
http://www.int-edu.ru – сайт Института новых технологий образования. Материалы для творческого и нестандартного подхода к обучению.

6.4. Иные источники.

Справочно-правовая система «Консультант Плюс» - http://www.consultant.ru/
Справочная правовая система «Гарант» - http://www.aero.garant.ru

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

- 5 лингафонных кабинетов с установленным программным обеспечением (программа «Нибелунг»), оснащенные наушниками (на каждом рабочем столе)
- компьютеры с доступом в Интернет;
- мультимедийное оборудование;
- интерактивная доска (при наличии);
- классная доска, указка.

Программное обеспечение	Версия	Существует лицензий (и тип), количество
Windows 7 Pro	7	105
Офисный пакет		
Microsoft Office 2010 standard	2010	150
Microsoft Office 2016 standard	2016	120
Антивирусная защита		
-Kaspersky Endpoint Security длябизнеса- Стандарт-ный Russian Edition	10.2.5.3201	450
Дополнительные программы и утилиты		
WinRar	5	250
Radmin	3	250
ABBY FineReader 9.0 Corporate Edition	9	15
Другое ПО, используемое в деятельности филиала		
1С Библиотека	2.1.2.1	1
Гарант	8.00.2.025	50
Консультант	4016.00.12	50

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

Челябинский филиал

Кафедра политологии, истории и философии

УТВЕРЖДЕНА
решением кафедры
политологии, истории и философии
Протокол от «26» августа 2019 г. № 1

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.Б.20 Философия управления
индекс, наименование дисциплины
38.03.03 «Управление персоналом»
код, наименование направления подготовки
Управление персоналом организации
профиль
Бакалавр
квалификация
Очная и заочная форма обучения
формы обучения

Челябинск 2019

Автор(ы)–составитель(и):

к.ф.н., доцент кафедры
государственного управления, правового обеспечения
государственной и муниципальной службы Домрачев С.С.

Заведующий кафедрой
политологии, истории и философии , к.ф.н., доцент Захарова Т.Н.

СОДЕРЖАНИЕ

1.Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения программы.....4

2.Объем и место дисциплины (модуля) в структуре ОП ВО 5

3.Содержание и структура дисциплины (модуля) 5

4.Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине (модулю).....10

5.Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины 14

6.Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", включая перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю) 16

7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы 17

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения программы

1.1. Дисциплина Б1.Б.20 Философия управления обеспечивает овладение следующими компетенциями с учетом этапа

Очная и заочная форма обучения

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ОПК-1	знанием основ современной философии и концепций управления персоналом, сущности и задач, закономерностей, принципов и методов управления персоналом, умение применять теоретические положения в практике управления персоналом организации	ОПК – 1.1	понимать основы философии управления персоналом организации

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

ОТФ/ТФ	Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения
ОТФ: – 07.003/Н стратегическое управление персоналом организации; **ТФ:** – Н/01.7 разработка системы стратегического управления персоналом организации; – Н/02.7 реализация системы стратегического управления персоналом организации;	ОПК – 1.1	на уровне **знаний:** • Определять основные философские понятия и категории, • Описывать закономерности развития природы, общества и мышления • понимать принципы развития и закономерности функционирования организации; • рассказать содержание и взаимосвязь основных элементов процесса управления • Перечислять современные технологии эффективного влияния на индивидуальное и групповое поведение
		на уровне **умений:** • применять методы и средства познания для интеллектуального развития, повышения культурного уровня, профессиональной компетентности; • анализировать внешнюю и внутреннюю среду организации, выявлять ее ключевые элементы и оценивать их влияние на организацию; • владеть методами реализации основных управленческих функций; • использовать современные технологии эффективного влияния на индивидуальное и групповое поведение в организации.

2. Объем и место дисциплины (модуля) в структуре ОП ВО

Объем дисциплины

общая трудоемкость дисциплины (модуля) в зачетных единицах 144 часа (4 з.е.) в академических часах; 81 час (3 з.е.) – в астрономических часах:

:

количество академических часов, выделенных на контактную работу с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся:

- очная форма обучения – 50 часов, в том числе:
- лекционные занятия – 20 часов
- практические занятия – 28 часов

Самостоятельная работа студентов – 40 часов.

- заочная форма обучения - 18 часов, в том числе:
- лекционные занятия – 8 часов
- практические занятия – 8 часов

Самостоятельная работа студентов – 117 часов.

- *количество астрономических часов, выделенных на контактную работу с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся:*

- очная форма обучения – 32 часов, в том числе:
- лекционные занятия – 16часов
- практические занятия – 16 часов

Самостоятельная работа студентов – 49 часов.

- заочная форма обучения - 10 часов, в том числе:
- лекционные занятия – 4 чаа;
- практические занятия – 6 часов;

Самостоятельная работа студентов, включая ее контроль – 71 час.

Место дисциплины в структуре ОП ВО

Б1.Б.20 «Философия управления», очная форма – – – 3 курс, 5 семестр; заочная форма – 2,3 курсы

– дисциплина реализуется после изучения таких дисциплин как:

- Б1.Б.02 – Философия.

– форма промежуточной аттестации в соответствии с учебным планом - зачет.

3. Содержание и структура дисциплины (модуля) (в академических часах)

Очная форма обучения

№ п/п	Наименование тем (разделов),	Объем дисциплины (модуля), час.						Форма текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л/ЭО, ДОТ	ЛР/ ЭО, ДОТ*	ПЗ/ ЭО, ДОТ	КСР		
Раздел 1	Предмет философии управления	12	2		3		7	Д
Раздел 2	Специфика управ-	12	3		3		6	О,Т

	ления в философских концепциях							
Раздел 3	Различные способы реализации философии управления в истории	11	2		3		6	О
Раздел 4	Личность и ее роль в процессе управления. Личность и трансформации. Личность руководителя	36	7		9		20	О,Т
Раздел 5	Риск и неопределенность как неотъемлемые составляющие процесса управления. Специфика управления рефлектирующими системами	25	4		7		14	О
Раздел 6	Аксиологические предпосылки управления	12	2		3		7	О
Промежуточная аттестация		**зачет**						
Всего:		**108**	**20**		**28**		**60**	

Заочная форма обучения

№ п/п	Наименование тем (разделов),	Объем дисциплины (модуля), час.						Форма текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л/ЭО, ДОТ*	ЛР/ ЭО, ДОТ*	ПЗ/ ЭО, ДОТ*	КСР		
Раздел 1	Предмет философии управления	10					10	О, Т
Раздел 2	Специфика управления в философских концепциях	12	1		1		10	
Раздел 3	Различные способы реализации философии управления в истории	12	1		1		10	О
Раздел 4	Личность и ее роль в процессе управления. Личность и трансформации. Личность руководи-	33	1		1		31	О, Т

	теля							
Раздел 5	Риск и неопределенность как неотъемлемые составляющие процесса управления. Специфика управления рефлектирующими системами	25	2		2		21	О
Раздел 6	Аксиологические предпосылки управления	12	1		1		10	О
Промежуточная аттестация		**зачет (4)**						
Всего:		**108**	**6**		**6**		**92**	

*Примечание: * опрос (О), доклад (Д), решение задач (З), тестирование (Т)*

Содержание и структура дисциплины (модуля) (в астрономических часах)

Очная форма обучения

№ п/п	Наименование тем (разделов),	Объем дисциплины (модуля), час.						Форма текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л/ЭО, ДОТ	ЛР/ ЭО, ДОТ*	ПЗ/ ЭО, ДОТ	КСР		
Раздел 1	Предмет философии управления	12	2		2		8	Д
Раздел 2	Специфика управления в философских концепциях	12	2		2		8	О,Т
Раздел 3	Различные способы реализации философии управления в истории	15	2		4		9	О
Раздел 4	Личность и ее роль в процессе управления. Личность и трансформации. Личность руководителя	14	4		2		8	О,Т
Раздел 5	Риск и неопределенность как неотъемлемые составляющие процесса управления. Специфика управления рефлектирующими	16	4		4		8	О

	системами							
Раздел 6	Аксиологические предпосылки управления	12	2		2		8	О
Промежуточная аттестация		**зачет**						
Всего:		**81**	**16**		**16**		**49**	

Заочная форма обучения

№ п/п	**Наименование тем (разделов),**	**Объем дисциплины (модуля), час.**						**Форма текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации**
		Всего	**Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий**				**СР**	
			Л/ЭО, ДОТ*	**ЛР/ ЭО, ДОТ***	**ПЗ/ ЭО, ДОТ***	**КСР**		
Раздел 1	Предмет философии управления	10					10	О, Т
Раздел 2	Специфика управления в философских концепциях	12	1		1		10	
Раздел 3	Различные способы реализации философии управления в истории	12	1		1		10	О
Раздел 4	Личность и ее роль в процессе управления. Личность и трансформации. Личность руководителя	16	1		1		14	О, Т
Раздел 5	Риск и неопределенность как неотъемлемые составляющие процесса управления. Специфика управления рефлектирующими системами	17	1		2		14	О
Раздел 6	Аксиологические предпосылки управления	11	0		1		10	О
Промежуточная аттестация		**зачет (3)**						
Всего:		**81**	**4**		**6**		**68**	

*Примечание: * опрос (О), доклад (Д), решение задач (З), тестирование (Т)*

Содержание дисциплины

Раздел 1. Предмет философии управления.

Управление как вид деятельности человека. Структура деятельности. Онтологические, гносеологические, аксиологические основания управленческой деятельности. Человек как объект философии управления и самоуправления. Группа как объект философии управления и самоуправления.

Раздел 2. Специфика управления в философских концепциях.

Идеальное государство и идеальный правитель Платона. Политика Аристотеля. Просвещенческие идеи Н.Макиавелли и Т.Гоббса. Немецкая классическая философия об управлении и самоуправлении: максима И.Канта, философия права Г.Гегеля. Управленческие идеи К.Маркса. Основания управления в концепции М.Вебера.

Раздел 3. Различные способы реализации философии управления в истории.

Эклектическая философия управления. Роль религии в формировании философии управления. Механицистская философия управления. Роль экономики в формировании философии управления. Влияние личных качеств на формирование управленческой философии. Органистская философия управления. Роль коммуникация в формировании философии управления.

Раздел 4. Личность и ее роль в процессе управления. Личность и трансформации. Личность руководителя

Понятие личности. Личность как результат и процесс реализации многочисленных социальных программ. Факторы, влияющие на становление личности: социальное окружение, рефлексивная деятельность. Личность и социальные связи.

Традиции и инновации в группе. Процесс внедрения традиций в группе. Диагностика существующих традиций. Традиции и групповая динамика. Влияние традиций на процесс управления группой. Внедрение новых традиций.

Внутренние качества руководителя. Портрет руководителя третьего тысячелетия: эмоциональная уравновешенность, стрессоустойчивость, способность к прогнозирования, непрерывное самообразование. «Пять умов» менеджера Д. Гослинга, Г. Минцберга. Топология внутреннего пространства. Язык и мышление. Концепты русского языка и его границы.

Раздел 5. Риск и неопределенность как неотъемлемые составляющие процесса управления. Специфика управления рефлектирующими системами

Понятие «общество риска» в концепциях Э.Гидденса, У.Бекка, Н.Лумана. Свобода и ответственность как факторы принятия решений. Методология принятия решений. Влияние принятия решений на цели. Рациональное и иррациональное в процессе принятия решений.

Понятие рефлексии. Описательная и целеполагающая функция рефлексии. Рефлексивное преобразование как переход от одной целевой установки к другой.

Раздел 6. Аксиологические предпосылки управления.

Ценностные установки личности. Проблема управления ценностными установками. Проблема построения профессиональной этики. Проблема практической реализации этических принципов.

4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине (модулю)

4.1. Формы и методы текущего контроля успеваемости обучающихся и промежуточной аттестации.

4.1.1. В ходе реализации дисциплины Б1.Б.20 «Философия управления» используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

- при проведении занятий лекционного типа: доклады
- при проведении занятий семинарского типа: опрос

- при контроле результатов самостоятельной работы студентов: опрос, тестирование.

Раздел 1. Предмет философии управления.
Типовые оценочные материалы по разделу 1
Темы докладов (очная форма обучения) и Вопросы для обсуждения:

- Социум как объект философии управления.
- Концепция интегрального управления социумом.
- Культура как средство управления.
- Модель культуры С. Лема.
- Границы и возможности управления социумом.

Раздел 2. Специфика управления в философских концепциях
Типовые оценочные материалы по разделу 2
Вопросы для обсуждения:
- Организационные идеи А.Богданова.
- Принцип системного подхода.
- Теория самоорганизации систем.
- Комплексность как свойство объектов.
- Организационная деятельность.

Типовые тестовые задания:
- А.А. Богданов предложил два универсальных организационных принципа:

a. Принцип системности и последовательности;
b. Объективности и непрерывности;
c. формирующий принцип ингрессии и регулирующий принцип подбора.

Раздел 3. Различные способы реализации философии управления в истории.
Типовые оценочные материалы по разделу 3
Вопросы для обсуждения:
- Фашистская Германия как пример эклектической философии управления.
- Советский Союз как пример механистической философии управления.
- Западное общество как пример органистской философии управления.

Раздел 4. Личность и ее роль в процессе управления. Личность и трансформации Личность руководителя.
Типовые оценочные материалы по разделу 4
Вопросы для обсуждения:
- Социальные места и личностные связи.
- Понятие референтной группы.
- Проблема свободы и ответственности личности.
- Положение человека в группе, обществе, мире.
- Управленческие концепции о природе человека.
- Социальные традиции: понятие и возможности.
- Интеграция традиций.
- Взаимодействие традиций и развитие социальных структур.
- Инновации в процессе управления.
- Стимуляция творчества в коллективе.
- Концепты русского языка и его границы.

Типовые тестовые задания

1. Личность развивается под влиянием …

а) биологических предпосылок (пол, тип нервной системы и т.п.);

б) социальной среды;

в) активности самого человека.

г) Все ответы верны.

д) Все ответы неверны.

2. Личность – это …

а) результат биологического созревания;

б) «отпечаток» специфических условий жизни, социальных, общественных отношений;

в) субъект активного взаимодействия со средой;

г) «продукт» социальных и общественных отношений, субъект активного взаимодействия со средой.

д) Все ответы неверны.

Раздел 5. Риск и неопределенность как неотъемлемые составляющие процесса управления. Специфика управления рефлектирующими системами.

Типовые оценочные материалы по разделу 5.

Вопросы для обсуждения:

– Моделирование процессов принятия решений.

– Постановка проблемы, осознание альтернатив, выбор варианта, прогнозирование последствий, оценка последствий.

– Зависимость процесса управления от организационной структуры.

– Рефлексивные преобразования и социальная мимикрия.

– Рефлексивная симметрия и устойчивость системы.

– Прогнозирование рефлексивных преобразований.

Раздел 6. Аксиологические предпосылки управления.

Типовые оценочные материалы по разделу 6

Вопросы для обсуждения:

– Управление и культура мышления.

– Технологии мышления.

– Исторические примеры различных технологий мышления.

– Категориальные средства мышления.

– Теоретический конструкт.

– Технологии построения и трансформации теоретического конструкта.

Шкала оценивания

№	Формы контроля	Критерии оценки	Показатели и шкала оценивания (кол-во баллов)
1.	Доклад	• полнота раскрытие темы; • соблюдение времени доклада (5 минут) • использование специальной терминологии • грамотная речь и наличие презентации	**5 баллов** - тема раскрыта полностью; соблюдение хронометража, использование специальной терминологии грамотная речь и наличие презентации **4 балла** – тема раскрыта полностью; выход за пределы хронометража; использование специальной терминологии; встречаются слова «сорняки», наличие презентации **3 балла** – тема раскрыта не полностью; выход за пределы хронометража; не используется специальная терминология или используется неверно; встре-

			чаются слова «сорняки», отсутствие презентации **2 балла** – тема не раскрыта, не используется специальная терминология; неграмотная речь, отсутствие презентации.
2.	Опрос	Правильность ответов на поставленные вопросы (до 5 мини-вопросов)	**5 баллов –** ответил на все вопросы **4 балла** – ответил на все вопросы, допустил 1-2 ошибки, но сам их исправил **3 балла** – ответил на 3 и более вопросов с ошибками **2 балла** – ответил на 1-2 вопроса с ошибками
3.	Тесты: письменные и/или компьютерные	Правильность ответа	**5 баллов - ≥18** **4 балла – ≥14** **3 балла - ≥10** **2 балла - < 10**

4.3. Оценочные средства для промежуточной аттестации.

4.3.1. Формируемые компетенции

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ОПК-1	знанием основ современной философии и концепций управления персоналом, сущности и задач, закономерностей, принципов и методов управления персоналом, умение применять теоретические положения в практике управления персоналом организации	ОПК – 1.1	понимать основы философии управления персоналом организации

4.3.2.Типовые оценочные средства промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация студентов проводится в форме зачета.
Зачет проходит в форме тестирования

Инструкция к тесту

Тесты выполнены на бумажном носителе, тестирование проводится с использованием раздаточного материала. После завершения тестирования каждый обучаемый получает персональный результат.

В тесте 20 вопросов с вариантами ответа, необходимо выбрать один правильный ответ. Время тестирования 20 минут. Тестовые вопросы являются типовыми: с выбором одного варианта ответа из предложенных.

Типовые тестовые задания

1. Документы, на основании которых разрабатывается философии организации
   a. Трудовой кодекс
   b. Религиозные предписания
   c. Налоговый кодекс
   d. ГОСТ
2. Принципы разработки философии организации
   a. Системность

b. Хаотичность
c. Дублирование законодательства
d. Дублирование существующего этического кодекса
e. Конкретность включаемых положений

3. Родоначальник теории принятия решений как самостоятельной научной дисциплины
Р.Декарт
a. М.Макклюэн
b. Дж. Фон Нейман
c. Л.Витгенштейн

4. Структура принятия решений
a. Осознание цели
b. Консультация специалиста
c. Мысленная проработка различных вариантов
d. Непосредственное внедрение проекта
e. Предварительное осознание способа действий

5.Дополните: детерминистский характер анализируемого задания предполагает_____

6. Дополните: вероятностный характер анализируемого задания предполагает_____

Система оценки: После завершения тестирования каждый обучаемый получает персональный результат.

Баллы	**Оценка**
<10	неудовлетворительно
≥10	удовлетворительно
≥14	хорошо
≥18	отлично

4.4 Оценивание студентов при проведении промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация по дисциплине проводится в соответствии с Учебным планом в форме зачета.

Оценка знаний студента на зачете носит комплексный характер, является балльной и определяется его:

- ответом на зачете (решением теста);
- учебными достижениями в семестровый период (по очной форме обучения - количеством баллов, полученных по балльно-рейтинговой системе).

Знания и компетенции студента на зачете оцениваются как: «*зачтено*» – «*не зачтено*».

Оценка студентам очной формы обучения выставляется в соответствии с балльно-рейтинговой системой. Основой для определения оценки служит уровень усвоения студентами материала, предусмотренного рабочей программой дисциплины.

Критерии оценки студента на зачете

Баллы (рейтинговой оценки), %	**Оценка**	**Требования к знаниям**
100-50	*«зачтено»*	**«зачтено»** ставится студенту, если он: • знает основные философские понятия и категории, • описывает закономерности развития природы, общества и мышления • понимает принципы развития и закономерности функциониро-

		вания организации • понимает принципы развития и закономерности функционирования организации; • может рассказать содержание и взаимосвязь основных элементов процесса управления • Способен перечислять и использовать современные технологии эффективного влияния на индивидуальное и групповое поведение; • Умеет применять методы и средства познания для интеллектуального развития, повышения культурного уровня, профессиональной компетентности; • Способен анализировать внешнюю и внутреннюю среду организации, выявлять ее ключевые элементы и оценивать их влияние на организацию; • владеет методами реализации основных управленческих функций. - Учебные достижения в семестровый период и результаты рубежного контроля демонстрировали высокую/достаточную степень овладения программным материалом (для очного отделения).
Менее 50	*«не зачтено»*	**«не зачтено»** выставляется студенту, если он • допускает существенные ошибки в программном материале, • не обладает способностью логически верно, аргументировано и ясно строить устную речь по вопросам программного материала - Учебные достижения в семестровый период и результаты рубежного контроля демонстрировали низкую степень овладения программным материалом (для очного отделения).

5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

При подготовке к занятиям на каждый теоретических вопрос темы целесообразно составить план-конспект ответа с фиксацией в нем важнейших положений анализируемых материалов, что будет способствовать более глубокому, полному освоению компетенций.

Раздел 1. Предмет философии управления.

- Управление как вид деятельности человека.
- Структура деятельности.
- Онтологические, гносеологические, аксиологические основания управленческой деятельности.
- Человек как объект философии управления и самоуправления.
- Группа как объект философии управления и самоуправления.

Литература.

1. Козлов В.В., Кулапов М.Н., Рогова С.С., Самсин А.И. Философия управления [Электронный ресурс]: учебное пособие/ В.В. Козлов [и др.].— Электрон. текстовые данные.— М.: Палеотип, 2016.— 200 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/48708.html. — ЭБС «IPRbooks». Раздел 1.

2. Батурин, В.К. Философия управления [Текст] : Учебное пособие. - М. : Инфра-М, 2015. - 160 с. : ил. - (Вузовский учебник). Раздел 1

Раздел 2. Специфика управления в философских концепциях.

- Идеальное государство и идеальный правитель Платона. Политика Аристотеля.
- Просвещенческие идеи Н.Макиавелли и Т.Гоббса.
- Немецкая классическая философия об управлении и самоуправлении: максима И.Канта, философия права Г.Гегеля.
- Управленческие идеи К.Маркса.
- Основания управления в концепции М.Вебера.

Литература.

1. Козлов В.В., Кулапов М.Н., Рогова С.С., Самсин А.И. Философия управления [Электронный ресурс]: учебное пособие/ В.В. Козлов [и др.].— Электрон. текстовые данные.— М.: Палеотип, 2018.— 200 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/48708.html. — ЭБС «IPRbooks». Раздел 2.

2. Батурин, В.К. Философия управления [Текст] : Учебное пособие. - М. : Инфра-М, 2015. - 160 с. : ил. - (Вузовский учебник). Раздел 2

Раздел 3. Различные способы реализации философии управления в истории.

- Эклектическая философия управления.
- Роль религии в формировании философии управления.
- Механицистская философия управления.
- Роль экономики в формировании философии управления.
- Влияние личных качеств на формирование управленческой философии.
- Органистская философия управления.
- Роль коммуникация в формировании философии управления.

Литература.

1. Козлов В.В., Кулапов М.Н., Рогова С.С., Самсин А.И. Философия управления [Электронный ресурс]: учебное пособие/ В.В. Козлов [и др.].— Электрон. текстовые данные.— М.: Палеотип, 2019.— 200 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/48708.html. — ЭБС «IPRbooks». Раздел 3.

2. Батурин, В.К. Философия управления [Текст] : Учебное пособие. - М. : Инфра-М, 2015. - 160 с. : ил. - (Вузовский учебник). Раздел 3

Раздел 4. Личность и ее роль в процессе управления. Личность и трансформации. Личность руководителя

- Понятие личности. Личность как результат и процесс реализации многочисленных социальных программ. Факторы, влияющие на становление личности: социальное окружение, рефлексивная деятельность. Личность и социальные связи.
- Традиции и инновации в группе. Процесс внедрения традиций в группе. Диагностика существующих традиций. Традиции и групповая динамика. Влияние традиций на процесс управления группой. Внедрение новых традиций.
- Внутренние качества руководителя. Портрет руководителя третьего тысячелетия: эмоциональная уравновешенность, стрессоустойчивость, способность к прогнозирования, непрерывное самообразование. «Пять умов» менеджера Д. Гослинга, Г. Минцберга. Топология внутреннего пространства. Язык и мышление. Концепты русского языка и его границы.

Литература.

1. Козлов В.В., Кулапов М.Н., Рогова С.С., Самсин А.И. Философия управления [Электронный ресурс]: учебное пособие/ В.В. Козлов [и др.].— Электрон. текстовые данные.— М.: Палеотип, 2015.— 200 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/48708.html. — ЭБС «IPRbooks». Раздел 5.

2. Батурин, В.К. Философия управления [Текст] : Учебное пособие. - М. : Инфра-М, 2015. - 160 с. : ил. - (Вузовский учебник). Раздел4

Раздел 5. Риск и неопределенность как неотъемлемые составляющие процесса управления. Специфика управления рефлектирующими системами

- Понятие «общество риска» в концепциях Э.Гидденса, У.Бекка, Н.Лумана.
- Свобода и ответственность как факторы принятия решений.
- Методология принятия решений.
- Влияние принятия решений на цели.
- Рациональное и иррациональное в процессе принятия решений.

- Понятие рефлексии.
- Описательная и целеполагающая функция рефлексии.
- Рефлексивное преобразование как переход от одной целевой установки к другой.

Литература.

1. Козлов В.В., Кулапов М.Н., Рогова С.С., Самсин А.И. Философия управления [Электронный ресурс]: учебное пособие/ В.В. Козлов [и др.].— Электрон. текстовые данные.— М.: Палеотип, 2019.— 200 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/48708.html. — ЭБС «IPRbooks». Раздел 6.

2. Батурин, В.К. Философия управления [Текст] : Учебное пособие. - М. : Инфра-М, 2015. - 160 с. : ил. - (Вузовский учебник). Раздел 5

Раздел 6. Аксиологические предпосылки управления.

- Ценностные установки личности.
- Проблема управления ценностными установками.
- Проблема построения профессиональной этики.
- Проблема практической реализации этических принципов.

Литература.

1. Козлов В.В., Кулапов М.Н., Рогова С.С., Самсин А.И. Философия управления [Электронный ресурс]: учебное пособие/ В.В. Козлов [и др.].— Электрон. текстовые данные.— М.: Палеотип, 2015.— 200 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/48708.html. — ЭБС «IPRbooks». Раздел 7.

2. Батурин, В.К. Философия управления [Текст] : Учебное пособие. - М. : Инфра-М, 2015. - 160 с. : ил. - (Вузовский учебник). Раздел 6

6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", включая перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю)

6.1. Основная литература.

1. Козлов В.В., Кулапов М.Н., Рогова С.С., Самсин А.И. Философия управления [Электронный ресурс]: учебное пособие/ В.В. Козлов [и др.].— Электрон. текстовые данные.— М.: Палеотип, 2017.— 200 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/48708.html . — ЭБС «IPRbooks»

2. Батурин, В.К. Философия управления [Текст] : Учебное пособие. - М. : Инфра-М, 2015. - 160 с. : ил. - (Вузовский учебник).

6.2. Дополнительная литература.

1. Диев В.С. Управленческие решения: неопределенность, модели, интуиция. – Новосибирский гос. Ун-т, 2018

2. Розин В.М., Голубкова Л.Г. Философия управления [Текст] – Марийский Государств. Технич. Ун-ет, 2016

3. Чашина О.Ю. Философия организации [Текст] // Управление персоналом, 2006 № 18. – С. 64 – 67

4. Денисенко И.Ф. Философия и история политической науки [Текст] : Учебное пособие / РАНХиГС; Южно-Рос. ин-т управления. - Ростов-на-Дону : Дониздат, 2016. - 540 с. : ил.

6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы.

http://www.iprbookshop.ru/ - Электронная библиотечная система «IPRBooks»
https://www.biblio-online.ru/ - Электронная библиотечная система «Юрайт»
www.e.lanbook.com - Электронная библиотечная система «Лань»
http://edu.garant.ru – Официальный сайт Гарант
http://www.consultant.ru/ – Официальный сайт КонсультантПлюс
Социум и власть (см.: http://www.urags-chel.ru).

6.4. Иные источники.

Справочно-правовая система «Консультант Плюс» - http://www.consultant.ru/

Справочная правовая система «Гарант» - http://www.aero.garant.ru

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

- 5 лингафонных кабинетов с установленным программным обеспечением (программа «Нибелунг»), оснащенные наушниками (на каждом рабочем столе)
- компьютеры с доступом в Интернет;
- мультимедийное оборудование;
- интерактивная доска (при наличии);
- классная доска, указка.

Программное обеспечение	Версия	Существует лицензий (и тип), количество
Windows 7 Pro	7	105
Офисный пакет		
Microsoft Office 2010 standard	2010	150
Microsoft Office 2016 standard	2016	120
Антивирусная защита		
-Kaspersky Endpoint Security длябизнеса- Стандарт-ный Russian Edition	10.2.5.3201	450
Дополнительные программы и утилиты		
WinRar	5	250
Radmin	3	250
ABBY FineReader 9.0 Corporate Edition	9	15
Другое ПО, используемое в деятельности филиала		
1С Библиотека	2.1.2.1	1
Гарант	8.00.2.025	50
Консультант	4016.00.12	50

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

Челябинский филиал

Кафедра экономики и менеджмента

УТВЕРЖДЕНА
решением кафедры
экономики и менеджмента
Протокол от «28» августа 2019 г. № 1

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.Б.21 Психология управления
индекс, наименование дисциплины
38.03.03 Управление персоналом
код, наименование направления подготовки
Управление персоналом организации
профиль
Бакалавр
квалификация
Очная и заочная форма обучения
формы обучения

Челябинск 2019

Автор(ы)–составитель(и):

Д.псх.н., профессор кафедры
экономики и менеджмента Рыльская Е.А.
(ученая степень и(или) ученое звание, должность) (наименование кафедры) (Ф.И.О.)

Заведующий кафедрой
экономики и менеджмента, к.э.н., доцент Абрамкина С.Р.
(наименование кафедры) (ученая степень и(или) ученое звание) (Ф.И.О.)

СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения программы 4

2. Объем и место дисциплины (модуля) в структуре ОП ВО 5

3. Содержание и структура дисциплины (модуля) 6

4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине (модулю) 10

5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины 16

6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", включая перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю) 17

7. Материально-техничсекая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы 18

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения программы

1.1.Дисциплина Б1.Б.21 Психология управления обеспечивает овладение следующими компетенциями с учетом этапа

Очная и заочная форма обучения

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
УК ОС-3	способность вести себя в соответствии с требованиями ролевой позиции в командной работе	УК ОС-3.3	Способность оценить результативность командной работы с точки зрения психологических закономерностей управленческой деятельности
УК ОС-6	способность выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	УК ОС-6.3	Способность оценивать результативность траектории саморазвития личности в организации с точки зрения психологических закономерностей управленческой деятельности
ОПК ОС-11	Способность предоставлять консультационные услуги в области управления персоналом внутренним и внешним заказчикам	ОПК ОС -11.2.	Способность понимать психологические основы реализации управленческих технологий

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

ОТФ/ТФ	Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения
ОТФ 07.003/С деятельность по оценке и аттестации персонала; 33.012/ В подбор персонала; **ТФ** 07.003 С/01.6 организация и проведение оценки персонала; С/02.6 организация и проведение аттестации персонала;	УК ОС-3.3	на уровне **знаний:** • характеризовать основы кадрового планирования в организации
	УК ОС-6.3	на уровне **умений:** • диагностировать проблемы морально-психологического климата и организовывать мероприятия по их разрешению. на уровне **знаний:** • объяснять теории поведения личности в организации; на уровне **умений:** • разрабатывать программы осуществления организационных изменений в части вопросов

ОТФ/ТФ	Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения
ТФ 33.012 B/02.5 Отбор и оценка кандидатов.	ОПК ОС -11.2.	управления персоналом и оценивать их эффективность. на уровне **знаний:** • понимать психологические основы реализации управленческих технологий (найма, адаптации, мотивирования и стимулирования; обучения персонала). на уровне **умений:** • разрабатывать мероприятия по привлечению, подбору, адаптации новых сотрудников, мотивирования и стимулирования сотрудников; • применять современные технологии управления поведением персонала (управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности.

2. Объем и место дисциплины (модуля) в структуре ОП ВО

Объем дисциплины

общая трудоемкость дисциплины (модуля) в зачетных единицах: 108 часов (3 з.е.) *(в академических часах); 81 час (3 з.е.) (в астрономических часах)*;

- *количество академических часов, выделенных на контактную работу с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся:*

✓ очная форма обучения – 48 часов, в том числе:
– лекционные занятия – 20 часов
– практические занятия – 28 часов
Самостоятельная работа студентов, включая ее контроль – 60 часов.
✓ заочная форма обучения - 12 часов, в том числе:
– лекционные занятия – 6 часов;
– практические занятия – 6 часов;
Самостоятельная работа студентов, включая ее контроль – 96 часов

- *количество астрономичнских часов, выделенных на контактную работу с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся:*

✓ очная форма обучения – 32 часа, в том числе:
– лекционные занятия – 16 часов
– практические занятия – 16 часов
Самостоятельная работа студентов, включая ее контроль – 49 часов.
✓ заочная форма обучения - 10 часов, в том числе:
– лекционные занятия – 4 часа;
– практические занятия – 6 часов;
Самостоятельная работа студентов, включая ее контроль – 71 час.

Место дисциплины в структуре ОП ВО

Б1.Б.21 Психология управления, очная форма – 2 курс, 4 семестр; заочная форма –3 курсы, 5-6 семестры;

– дисциплина реализуется после изучения таких дисциплин как:

- Б1.Б.12 Общая психология,
- Б1.Б.02 Философия,
- Б1.Б.19 Социальная психология.

– форма промежуточной аттестации в соответствии с учебным планом - зачет. Для заочной формы обучения предусмотрена контрольная работа.

3. Содержание и структура дисциплины (в академических часах)

Очная форма обучения

№ п/п	Наименование тем (разделов),	Объем дисциплины (модуля), час.						Форма текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л/ЭО, ДОТ	ЛР/ЭО, ДОТ*	ПЗ/ЭО, ДОТ	КСР		
Раздел 1	Психология управления как самостоятельная отрасль прикладной психологии	20	4		4		12	Д
Раздел 2	Субъект управления и его социально-психологическая характеристика процесса	22	4		6		12	О
Раздел 3	Личность как объект управления	22	4		6		12	Т
Раздел 4	Актуальные проблемы психологии общения и управления совместной деятельностью	22	4		6		12	О
Раздел 5	Группа как объект управления. Управление конфликтами. Психология рекламы.	22	4		6		12	Т
Промежуточная аттестация		**Зач**						
Всего:		**108**	**20**		**28**		**60**	

Заочная форма обучения

№ п/п	Наименование тем (разделов),	Объем дисциплины (модуля), час.			Форма текущего контроля успеваемости, промежуто
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий	СР	

			Л/ЭО, ДОТ	ЛР/ ЭО, ДОТ*	ПЗ/ ЭО, ДОТ	КСР		чной аттестации
Раздел 1	Психология управления как самостоятельная отрасль прикладной психологии	20	2				18	Д
Раздел 2	Субъект управления и его социально-психологическая характеристика процесса	20	2				18	О
Раздел 3	Личность как объект управления	22	2		2		18	Т
Раздел 4	Актуальные проблемы психологии общения и управления совместной деятельностью	20			2		18	О
Раздел 5	Группа как объект управления. Управление конфликтами. Психология рекламы.	22			2		20	Т
Промежуточная аттестация		**Зач (4)**						
Всего:		**108**	**6**		**6**		**92**	

*Примечание: * доклад (Д), опрос (О), тестирование (Т).*

Содержание и структура дисциплины (в астрономических часах)

Очная форма обучения

№ п/п	Наименование тем (разделов),	Объем дисциплины (модуля), час.						Форма текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л/ЭО, ДОТ	ЛР/ ЭО, ДОТ*	ПЗ/ ЭО, ДОТ	КСР		
Раздел 1	Психология управления как самостоятельная отрасль прикладной психологии	14	2		2		10	Д
Раздел 2	Субъект управления и его социально-психологическая характеристика	14	2		2		10	О

	процесса							
Раздел 3	Личность как объект управления	18	4		4		10	Т
Раздел 4	Актуальные проблемы психологии общения и управления совместной деятельностью	18	4		4		10	О
Раздел 5	Группа как объект управления. Управление конфликтами. Психология рекламы.	17	4		4		9	Т
Промежуточная аттестация		**Зач**						
Всего:		**81**	**16**		**16**		**49**	

Заочная форма обучения

№ п/п	**Наименование тем (разделов),**	**Объем дисциплины (модуля), час.**						**Форма текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации**
		Всего	**Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий**				**СР**	
			Л/ЭО, ДОТ	**ЛР/ ЭО, ДОТ***	**ПЗ/ ЭО, ДОТ**	**КСР**		
Раздел 1	Психология управления как самостоятельная отрасль прикладной психологии	14	2				12	Д
Раздел 2	Субъект управления и его социально-психологическая характеристика процесса	16	2				14	О
Раздел 3	Личность как объект управления	16			2		14	Т
Раздел 4	Актуальные проблемы психологии общения и управления совместной деятельностью	16			2		14	О
Раздел 5	Группа как объект управления. Управление конфликтами. Психология рекламы.	16			2		14	Т
Промежуточная аттестация		**Зач (3)**						
Всего:		**81**	**4**		**6**		**68**	

*Примечание: * доклад (Д), опрос (О), тестирование (Т).*

Содержание дисциплины

Раздел 1. Психология управления как самостоятельная отрасль прикладной психологии

Психология управления как самостоятельная отрасль прикладной психологии. Предмет и задачи психологии управления. Объект психологии управления. О резервах человеческой психики. История развития психологии управления как отрасли психологического знания: этапы развития. Методы исследования в психологии управления.

Функциональные особенности управленческой деятельности. Функции управления и основания для их классификации. Общие и конкретные, главные, основные, вспомогательные и др. функции. Функции планирования, организации, мотивирования, контроля. Функция целеполагания. Целеполагание и опережающее отражение. Затраты на реализацию управленческих функций. Психология управления как наука о функциях управления.

Раздел 2. Субъект управления и его социально-психологическая характеристика процесса

Субъект управления и его социально-психологическая характеристика. Структура личности субъекта управленческой деятельности. Личностный профиль эффективного субъекта управления. Требования к деятельности субъекта управления. Предприниматель как субъект управления. Социально-психологическая характеристика современного российского предпринимателя.

Диагностические исследования управления. Понятие диагностики управления. Методологическая основа диагностики управления. Анализ эффективности управления. показатели эффективности управления. Виды и методы диагностики управления. Этапы диагностического исследования. Основные требования к диагностическому исследованию.

Раздел 3. Личность как объект управления

Проблема личности в социальной психологии. Личность в группе. Тип личности как объект управления. Типы сотрудников в организации. Социализация личности: факторы, институты, механизмы, стадии. Социальные установки личности: структура и проявление социальных установок.

Мотивы, потребности, мотивация. Виды мотивов и потребностей. Понятие мотивационной сферы и ее структура. Психологические теории мотивации. Мотивационные типы объектов управления.

Раздел 4. Актуальные проблемы психологии общения и управления совместной деятельностью

Общение и коммуникация. Структура общения. Общение как коммуникация. Общение как интеракция. Общение как перцепция. Деловое общение. Средства общения: вербальные и невербальные. Практические проблемы оптимизации общения. Психология проницательности. Особенности перцептивных процессов в управленческой деятельности. Манипулятивное общение.

Актуальные проблемы управления совместной деятельностью. Гендерные и возрастные аспекты управления. Психофизиологические основы управления трудовой деятельностью.

Раздел 5. Группа как объект управления. Управление конфликтами. Психология рекламы.

Группа как социально-психологический феномен. Понятие группы. Виды групп. Малые и большие группы. Организация как группа. Групповая динамика. Цели группы. Нормативно-ролевые отношения. Статус. Внутригрупповое давление. Конформизм и внушаемость. Феномен власти. Понятие власти. Власть, сила, авторитет, влияние. Свойства власти. Виды власти и авторитета. Характеристики власти. Субъект и объект власти. Характеристики вла-

сти. Ресурсы власти. Политика и стратегии власти. Тактики влияния на сотрудников (Г. Юкл, Й. Б. Траси) «Политические игры во власть» (Х. Минтцберг). Структура группы. Сплоченность. Лидерство. Лидерство и руководство. Теории и типы лидерства. Стили лидерства и руководства. Эффективность лидерства и руководства. Управление лидерством в организации. Этапы развития группы. Механизмы групповой динамики.

Межличностный конфликт. Понятие, структура и динамика конфликта. Причины конфликтов. Предупреждение и разрешение конфликтов.

Психология рекламы. Понятие рекламы. Виды рекламы. Функции рекламы. Целевая направленность рекламы. Психологическое воздействие рекламы на потребителей различных социальных групп. Стратегия использования масс-медиа.

4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине (модулю)

4.1. Формы и методы текущего контроля успеваемости обучающихся и промежуточной аттестации.

4.1.1. В ходе реализации дисциплины Б1.Б.21 Психология управления используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

- при проведении занятий лекционного типа: опрос
- при проведении занятий семинарского типа: доклад, опрос.
- при контроле результатов самостоятельной работы студентов: тестирование.

Раздел 1. Психология управления как самостоятельная отрасль прикладной психологии.

Типовые оценочные материалы по разделу 1

Темы докладов (очная форма обучения):

1. Стратегии профессионального самосохранения личности государственных и муниципальных служащих.
2. Особенности проявления и функционирования познавательных процессов в управленческой деятельности.
3. Интеллект и эффективность управленческой деятельности.
4. Стиль управления как качественная характеристика деятельности руководителя.
5. Инновационные подходы к формированию эффективного стиля управления.
6. Профессиональное здоровье менеджера как психологическая проблема.
7. Психическое выгорание у менеджеров.
8. Трудоголизм и синдром хронической усталости в управленческой деятельности.
9. Исследование профессиональных деформаций руководителей.

Раздел 2. Субъект управления и его социально-психологическая характеристика процесса.

Типовые оценочные материалы по разделу 2

Типовые тестовые задания

Инструкция к тесту

Тест выдается на бумажном носителе. После завершения тестирования каждый обучаемый получает персональный результат.

В тесте 20 вопросов с вариантами ответа, необходимо выбрать один правильный ответ. Время тестирования 20 минут. Тестовые вопросы являются типовыми: с выбором одного варианта ответа из предложенных.

1. Для обеспечения социально-психологической совместимости людей не обязательно…

a) единство взглядов;
b) удачное сочетание типов поведения людей в группе;
c) однородность по полу и возрасту;
d) единство ценностных ориентаций.

2. Какая из названных функций не относится к функциям руководителя коллектива?

а) целеполагающая;
б) экспертная;
в) воспитательная;
г) представительская.

3. Какие из следующих личностных качеств могут выступать в качестве способностей к управленческой деятельности, обуславливая эффективность руководства?

a) независимость;
b) толерантность;
c) доминантность;
d) креативность;
e) активность.

Раздел 3. Личность как объект управления.

Типовые оценочные материалы по разделу 3

Вопросы для проведения опроса:

1. Понятие «личность». Структура личности.
2. Социализация личности.
3. Личность в организации.
4. Психологические типы личности.
5. Мотивационная сфера личности как объект управления. Мотивы, потребности, мотивация, мотивирование и стимулирование труда.
6. Виды мотивов трудовой деятельности. Понятие мотивационной сферы и ее структура.
7. Психологические теории внешней мотивации.
8. Психологические теории внутренней мотивации.
9. Мотивационные типы объектов управления.

Раздел 4. Актуальные проблемы психологии общения и управления совместной деятельностью.

Типовые оценочные материалы по разделу 4

Вопросы для проведения опроса:

1. Общение и коммуникация. Структура общения.
2. Деловое общение.
3. Средства общения: вербальные и невербальные.
4. Практические проблемы оптимизации общения.
5. Психология проницательности. Особенности перцептивных процессов в управленческой деятельности.
6. Гендерные и возрастные аспекты управления.
7. Психофизиологические основы управления трудовой деятельностью.

Раздел 5. Группа как объект управления. Управление конфликтами. Психология рекламы.

Типовые оценочные материалы по разделу 5

Типовые тестовые задания

Инструкция к тесту

Тест выдается на бумажном носителе. После завершения тестирования каждый обучаемый получает персональный результат.

В тесте 20 вопросов с вариантами ответа, необходимо выбрать один правильный ответ. Время тестирования 20 минут. Тестовые вопросы являются типовыми: с выбором одного варианта ответа из предложенных.

1. Структура группы, возникающая на основе эмоциональных предпочтений, членов группы и представляющая собой сеть сложившихся связей между членами коллектива – это…

a) формальная структура;
b) неформальная структура;
c) оптимальная структура.
d) все ответы верны.
e) все ответы неверны.

2.Структура коллектива, обусловленная функционально-технологическим разделением труда, официальными правами и обязанностями его членов – это …

a) формальная структура;
b) реальная структура;
c) неформальная структура;
d) оптимальная структура.

3.Какой коллектив не имеет неформальной организационной структуры?

a) давно существующий;
b) вновь сформированный;
c) женский;
d) мужской;
e) смешанный.

Шкала оценивания

№	Формы контроля	Критерии оценки	Показатели и шкала оценивания (кол-во баллов)
1.	Доклад	• полнота раскрытие темы; • соблюдение времени доклада (5 минут) • использование специальной терминологии • грамотная речь и наличие презентации	**5 баллов** - тема раскрыта полностью; соблюдение хронометража, использование специальной терминологии грамотная речь и наличие презентации **4 балла** – тема раскрыта полностью; выход за пределы хронометража; использование специальной терминологии; встречаются слова «сорняки», наличие презентации **3 балла** – тема раскрыта не полностью; выход за пределы хронометража; не используется специальная терминология или используется неверно; встречаются слова «сорняки», отсутствие презентации **2 балла** – тема не раскрыта, не используется специальная терминология; неграмотная речь, отсутствие презентации.
2.	Опрос	Правильность ответов на поставленные вопросы (до 5 мини-вопросов)	**5 баллов –** ответил на все вопросы **4 балла** – ответил на все вопросы, допустил 1-2 ошибки, но сам их исправил **3 балла** – ответил на 3 и более вопро-

			сов с ошибками **2 балла** – ответил на 1-2 вопроса с ошибками
3.	Тесты: письменные и/или компьютерные	Правильность ответа	**5 баллов** - ≥17 **4 балла** – ≥14 **3 балла** - ≥10 **2 балла** - < 10

4.3. Оценочные средства для промежуточной аттестации.

4.3.1. Формируемые компетенции

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
УК ОС-3	способность вести себя в соответствии с требованиями ролевой позиции в командной работе	УК ОС-3.3	Способность оценить результативность командной работы с точки зрения психологических закономерностей управленческой деятельности
УК ОС-6	способность выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	УК ОС-6.3	Способность оценивать результативность траектории саморазвития личности в организации с точки зрения психологических закономерностей управленческой деятельности
ОПК ОС-11	Способность предоставлять консультационные услуги в области управления персоналом внутренним и внешним заказчикам	ОПК ОС -11.2.	Способность понимать психологические основы реализации управленческих технологий

4.3.2.Типовые оценочные средства промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация студентов проводится в форме зачета (для очной формы обучения), в форме контрольной работы и зачета (для заочной формы обучения).

Задание для контрольной работы

Типовые темы контрольной работы:

1. Стратегии профессионального самосохранения личности государственных и муниципальных служащих.
2. Особенности проявления и функционирования познавательных процессов в управленческой деятельности.
3. Интеллект и эффективность управленческой деятельности.
4. Стиль управления как качественная характеристика деятельности руководителя.
5. Инновационные подходы к формированию эффективного стиля управления.
6. Профессиональное здоровье менеджера как психологическая проблема.

7. Психическое выгорание у менеджеров.
8. Трудоголизм и синдром хронической усталости в управленческой деятельности.
9. Исследование профессиональных деформаций руководителей.

Структура контрольной работы:

Введение

Основная часть, в которой должна быть раскрыта тема

Заключение – выводы по итогам основной части.

Критерии оценки контрольной работы

Оценка «**зачтено**» выставляется, если как минимум структура контрольной работы соответствует заданию, в основной части раскрыто содержание темы, но с допущением ошибок.

Оценка «**не зачтено**» выставляется, если структура контрольной работы не соответствует заданию, тема не раскрыта.

Зачет проходит в форме тестирования

Инструкция к тесту

Тест выдается на бумажном носителе. После завершения тестирования каждый обучаемый получает персональный результат.

В тесте 20 вопросов с вариантами ответа, необходимо выбрать один правильный ответ. Время тестирования 20 минут. Тестовые вопросы являются типовыми: с выбором одного варианта ответа из предложенных.

Типовые тестовые задания

1.Что является причиной формирования в коллективе неформальной организационной структуры?

a) уровень притязаний членов коллектива;
b) направленность личности членов коллектива;
c) социальные потребности членов коллектива;
d) характеры и темпераменты членов коллектива.

2. Влияет ли численность коллектива на степень его сплоченности?

a) влияет;
b) не влияет;
c) влияет только в молодежных коллективах;
d) влияет только в женских коллективах.

3. Чем выше статус официального руководителя в группе, тем коллектив …

a) более сплочен;
b) имеет больше неформальных групп;
c) менее продуктивно работает;
d) более подвержен конфликтам;
e) нет верного ответа.

4.Влияют ли друг на друга формальная и неформальная структуры коллектив?

a) влияют;
b) не влияют;
c) иногда влияют в смешанных коллективах;
d) иногда влияют во вновь созданных коллективах.

5. Какие по численности коллективы являются наиболее сплоченными?

a) не более 5-10 человек;
b) 15-20 человек;

c) более 20 человек;
d) 10-15 человек.

Система оценки: После завершения тестирования каждый обучаемый получает персональный результат.

Баллы	**Оценка**
<10	Не зачтено
≥10	Зачтено

4.4 Оценивание студентов при проведении промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация по дисциплине проводится в соответствии с Учебным планом в форме зачета.

Оценка знаний студента на зачете носит комплексный характер, не является балльной и определяется его:

- ответом на зачете (решением теста);
- учебными достижениями в семестровый период (по очной форме обучения - количеством баллов, полученных по балльно-рейтинговой системе).

Знания и компетенции студента на зачете оцениваются оценками: «*зачтено»* и «*не зачтено»*.

Оценка студентам очной формы обучения выставляется в соответствии с балльно-рейтинговой системой. Основой для определения оценки служит уровень усвоения студентами материала, предусмотренного рабочей программой дисциплины.

Критерии оценки студента на зачете

Баллы (рейтинговой оценки), %	**Оценка**	**Требования к знаниям**
100-51	*«зачтено»*	Оценка **«зачтено»** выставляется студенту, если он • перечисляет и объясняет теории поведения личности в организации; • характеризует основы кадрового планирования в организации, находит общее и особенное • понимает и объясняет психологические основы реализации управленческих технологий (найма, адаптации, мотивирования и стимулирования; обучения персонала); • умеет разрабатывать мероприятия по привлечению, подбору, адаптации новых сотрудников, мотивирования и стимулирования сотрудников; • умеет диагностировать проблемы морально-психологического климата и организовывать мероприятия по их разрешению, • разрабатывает программы осуществления организационных изменений в части вопросов управления персоналом и оценивать их эффективность. – Учебные достижения в семестровый период и результатами рубежного контроля демонстрируют высокую степень овладения программным материалом (для очной формы обучения)

Менее 50	*«не зачтено»»*	Оценка «не зачтено» выставляется студенту, если он • допускает существенные ошибки в программном материале, • не обладает способностью логически верно, аргументировано и ясно строить устную речь по вопросам программного материала - Учебные достижения в семестровый период и результатами рубежного контроля демонстрировали низкую степень овладения программным материалом по (для очного отделения).

5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

При подготовке к занятиям на каждый теоретических вопрос темы целесообразно составить план-конспект ответа с фиксацией в нем важнейших положений анализируемых материалов, что будет способствовать более глубокому, полному освоению компетенций.

Раздел 1. Психология управления как самостоятельная отрасль прикладной психологии.

Вопросы для самостоятельной подготовки:

1. Предмет, объект, задачи и межпредметные связи психологии управления
2. Основные категории психологии управления.
3. История развития психологии управления как отрасли психологического знания: этапы развития.
4. Закономерности и законы психологии управления.

Литература.

1. Столяренко Л.Д. Психология управления: Учебное пособие.- 4-е изд.-Ростов Н/Дону: Феникс, 2017.-507с.- (Высшее образование). Раздел 1-2.
2. Мананикова Е.Н. Психология управления: Учебное пособие.-М.: Дашков и К, 2018.-320с. Раздел 1.

Раздел 2. Субъект управления и его социально-психологическая характеристика процесса.

1. Методы исследования в психологии управления.
2. Функции управления и основания для их классификации.
3. Требования к деятельности субъекта управления. Компетентность руководителя.
4. Стилевые особенности управления.

Литература.

1. Столяренко Л.Д. Психология управления: Учебное пособие.- 4-е изд.-Ростов Н/Дону: Феникс, 2017.-507с.- (Высшее образование). Раздел 4.
2. Столяренко, Л.Д. Социальная психология [Текст]: учебное пособие / Л.Д. Столяренко, С.И. Самыгин. – М.: КноРус, 2016. - 336 с.: ил. Раздел 6

Раздел 3. Личность как объект управления.

1. Понятие «личность». Структура личности.
2. Социализация личности.
3. Личность в организации.
4. Психологические типы личности.
5. Мотивационная сфера личности как объект управления. Мотивы, потребности, мотивация, мотивирование и стимулирование труда.
6. Виды мотивов трудовой деятельности. Понятие мотивационной сферы и ее структура.

Литература.

1. Мананикова Е.Н. Психология управления: Учебное пособие.-М.: Дашков и К, 2018.-320с.. Раздел 5
2. Столяренко Л.Д. Психология управления: Учебное пособие.- 4-е изд.-Ростов Н/Дону: Феникс, 2017.-507с.- (Высшее образование). Раздел 6

Раздел 4. Актуальные проблемы психологии общения и управления совместной деятельностью.

1. Актуальные проблемы психологии общения. Общение и коммуникация. Структура общения.
2. Практические проблемы оптимизации управленческого общения.
3. Манипулятивное общение.
4. Феномены и механизмы социальной перцепции.
5. Психология проницательности. Особенности перцептивных процессов в управленческой деятельности.

Литература.

1. Столяренко Л.Д. Психология управления: Учебное пособие.- 4-е изд.-Ростов Н/Дону: Феникс, 2017.-507с.- (Высшее образование). Раздел 8.
2. Киселев, А.Г. Теория и практика массовой коммуникации: общество-СМИ-власть: учебник. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2016. - 431 с. Раздел 7

Раздел 5. Группа как объект управления. Управление конфликтами. Психология рекламы.

1. Группа как социально-психологический феномен. Организация как группа. Групповая динамика.
2. Внутригрупповое давление. Конформизм и внушаемость.
3. Феномен власти.
4. Структура группы. Сплоченность.
5. Межличностный конфликт. Понятие, структура и динамика конфликта.
6. Причины конфликтов.
7. Предупреждение и разрешение конфликтов.
8. Индивидуально-психологические особенности управления конфликтами.
9. Психология рекламы: виды, функции рекламы.
10. Психологическое воздействие рекламы на потребителей различных социальных групп.

Литература.

1. Мананикова Е.Н. Психология управления: Учебное пособие.-М.: Дашков и К, 2018.-320с. Раздел 9.
2. Дмитриев А.В. Конфликтология: Учебник / А.В.Дмитриев. - М.: Инфра-М, 2016. - 336с. Раздел 2-4.

6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", включая перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю)

6.1. Основная литература.

1. Столяренко Л.Д. Психология управления: Учебное пособие.- 4-е изд.-Ростов Н/Дону: Феникс, 2017.-507с.- (Высшее образование).
2. Мананикова Е.Н. Психология управления: Учебное пособие.-М.: Дашков и К, 2018.-320с.
3. Захарова Л.Н. Психология управления [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Л.Н. Захарова— Электрон. текстовые данные.— М.: Логос, 2016.— 374 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/9105.html.— ЭБС «IPRbooks»

4. Козлов В.В. Психология управления [Электронный ресурс]/ В.В. Козлов— Электрон. текстовые данные.— Саратов: Вузовское образование, 2017.— 353 c.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/18337.html.— ЭБС «IPRbooks»

6.2. Дополнительная литература.

1. Дмитриев А.В. Конфликтология: Учебник / А.В.Дмитриев. - М.: Инфра-М, 2016. - 336с.

2. Столяренко, Л.Д. Социальная психология [Текст]: учебное пособие / Л.Д. Столяренко, С.И. Самыгин. – М.: КноРус, 2018. - 336 с.: ил.

3. Киселев, А.Г. Теория и практика массовой коммуникации: общество-СМИ-власть: учебник. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2016. - 431 с..

6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы.

http://www.iprbookshop.ru/ - Электронная библиотечная система «IPRBooks»
https://www.biblio-online.ru/ - Электронная библиотечная система «Юрайт»
www.e.lanbook.com - Электронная библиотечная система «Лань»
http://edu.garant.ru – Официальный сайт Гарант
http://www.consultant.ru/ – Официальный сайт КонсультантПлюс

6.4. Иные источники.

Справочно-правовая система «Консультант Плюс» - http://www.consultant.ru/
Справочная правовая система «Гарант» - http://www.aero.garant.ru

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

- 5 лингафонных кабинетов с установленным программным обеспечением (программа «Нибелунг»), оснащенные наушниками (на каждом рабочем столе)
- компьютеры с доступом в Интернет;
- мультимедийное оборудование;
- интерактивная доска (при наличии);
- классная доска, указка.

Программное обеспечение	Версия	Существует лицензий (и тип), количество
Windows 7 Pro	7	105
Офисный пакет		
Microsoft Office 2010 standard	2010	150
Microsoft Office 2016 standard	2016	120
Антивирусная защита		
-Kaspersky Endpoint Security длябизнеса- Стандартный Russian Edition	10.2.5.3201	450
Дополнительные программы и утилиты		
WinRar	5	250
Radmin	3	250
ABBY FineReader 9.0 Corporate Edition	9	15
Другое ПО, используемое в деятельности филиала		
1С Библиотека	2.1.2.1	1
Гарант	8.00.2.025	50
Консультант	4016.00.12	50

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

Челябинский филиал
кафедра государственно-правовых дисциплин

УТВЕРЖДЕНА
решением кафедры
государственно-правовых дисциплин
Протокол от «27» августа 2019 г.
№ 1

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.Б.22 Право социального обеспечения

индекс, наименование дисциплины, в соответствии с учебным планом

направление подготовки

38.03.03 Управление персоналом

Управление персоналом организации

профиль

бакалавр

квалификация

очная и заочная формы обучения

формы обучения

Челябинск 2019

Автор-составитель:

Преподаватель кафедры государственно-правовых дисциплин Егорова Ю.Ф.
(ученая степень и(или) ученое звание, должность) (наименование кафедры) (Ф.И.О.)

Заведующий кафедрой
государственно -правовых дисциплин канд. юрид. наук, доцент Фартыгин А.Л.
(наименование кафедры) (ученая степень и(или) ученое звание) (Ф.И.О.)

СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы	4
2. Объем и место дисциплины в структуре образовательной программы	9
3. Содержание и структура дисциплины	9
4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине	14
5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины	18
6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся по дисциплине	19
7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы	20

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

1.1. Дисциплина Б1.Б.22 Право социального обеспечения обеспечивает владение следующими компетенциями с учетом этапа:

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
УК ОС-10	способность использовать основы правовых знаний в различных сферах деятельности	УК ОС-10.3	способность использовать нормы Права социального обеспечения в профессиональной деятельности
ОПК-3	знанием содержания основных разделов Социального права, Миграционного права, касающихся социально-трудовой сферы, содержания основных документов Международного трудового права (Конвенция МОТ)	ОПК-3.3	Владеть навыками использования норм права социального обеспечения для подготовки организационных и распорядительных документов
ОПК-4	владением навыками работы с внешними организациями (Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, Пенсионным фондом Российской Федерации, Фондом социального страхования Российской Федерации, Федеральным фондом обязательного медицинского страхования, Федеральной службой по труду и занятости, кадровыми агентствами, службами занятости населения)	ОПК-4.3	владение навыками поэтапного контроля реализации условий заключаемых соглашений, договоров и контрактов в области права социального обеспечения

1.2 В результате освоения дисциплины у студентов должны быть сформированы

ОТФ/ТФ	Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения
	УК ОС-10.	**на уровне знаний:** ✓ называть структуру органов социальной защиты населения; ✓ перечислить нормативно-правовые акты, регулирующие предоставление различных видов социального обеспечения –**на уровне умений** ✓ применяет нормы права социального обеспечения.
ОТФ 07.003 Специалист по управлению персоналом – G операционное управление персоналом и подразделением организации; – H стратегическое управление персоналом организации. ТФ G/03.7 администрирование процессов и документооборота по операционному управлению персоналом и работе структурного подразделения; H/03.7 администрирование процессов и документооборота по стратегическому управлению персоналом организации.	ОПК-3	**на уровне знаний:** ✓ понимать основные разделы Социального права **на уровне умений** ✓ использовать нормы Социального права в профессиональной деятельности
	ОПК-4	**на уровне знаний:** ✓ называет структуру органов социальной защиты населения; **на уровне умений** ✓ применяет навыки нормы права социального обеспечения для взаимодействия с органами социальной защиты населения

2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО

Объем дисциплины

индекс, наименование дисциплины: Б1.Б.22 Право социального обеспечения

– *курс(ы), семестр(ы) или триместр(ы) ее освоения в соответствии с учебным планом:* дисциплина осваивается в базовой части, очная форма – 4 курс, 7 семестр; заочная форма – 4-5 курсы, 8-9 семестры;

– *общая трудоемкость дисциплины в зачетных единицах: 4* з.е.;

– *освоение дисциплины опирается на* минимально необходимый объем теоретических знаний в области теории права и гражданского законодательства, а также на приобретенные ранее умения и навыки, а именно:

– умение применять механизм правого регулирования в процессе реализации норм материального и процессуального права,

– навыки выполнения действий по анализу нормативно-правовых актов материального и процессуального характера в профессиональной деятельности

– способность к обработке и анализу правовой информации, умение пользоваться справочно-правовыми системами и официальными информационными ресурсами

– *дисциплины, для которых выступает опорой:* Б1.В.ОД.3 Оплата труда персонала

- *дисциплина реализуется после изучения таких базовых для ее понимания дисциплин* как: Б1.Б.14 Трудовое право

– *количество* ***академических часов****, выделенных на контактную работу с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся:*

✓ очная форма обучения – 144 часа, в том числе:

– лекционные занятия – 22 часа

– практические занятия – 42 часа

Самостоятельная работа студентов – 80 часов.

✓ заочная форма обучения - 144 часов, в том числе:

– лекционные занятия – 8 часов;

– практические занятия – 8 часов;

Самостоятельная работа студентов, включая ее контроль – 128 часов

*количество **астрономических часов**, выделенных на контактную работу с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся:*

✓ очная форма обучения – 108 часа, в том числе:

– лекционные занятия – 20 часа

– практические занятия – 28 часа

Самостоятельная работа студентов – 60 часов.

✓ заочная форма обучения - 108 часов, в том числе:

– лекционные занятия – 6 часов;

– практические занятия – 6 часов;

Самостоятельная работа студентов, включая ее контроль – 96 часов

– форма(ы) промежуточной аттестации в соответствии с учебным планом: зачет с оценкой

3. Содержание и структура дисциплины

В академических часах

Очная форма обучения

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины (модуля), час.						Форма текущего контроля
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л	ЛР	ПЗ	КСР (контроль)		
Тема 1	Понятие права социального обеспечения. Правоотношения по социальному обеспечению. Трудовой стаж.	23	2		6		15	О
Тема 2	Пенсия по государственному пенсионному обеспечению и пенсионное обеспечение военнослужащих и лиц, приравненных к ним. Страховые пенсии по старости, инвалидности, потери кормильца. Назначение, перерасчет и выплата пенсий	27	4		8		15	Т
Тема 3	Пособие по временной нетрудоспособности. Пособие по безработице	25	4		6		15	О, РЗ
Тема 4	Обеспечение в связи с несчастными случаями на производстве и профессиональными заболеваниями	27	4		8		15	РЗ
Тема 5	Иные виды государственных пособий и компенсаций	24	4		6		10	О, РЗ
Тема 6	Государственная социальная помощь и Социальное обслуживание Медицинская лекарственная помощь	22	4		8		10	О
Зачет с оценкой								

	Всего:	144	22		42		80	

Заочная форма обучения

№ п/п	**Наименование тем (разделов)**	**Объем дисциплины (модуля), час.**						**Форма текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации**
		Всего	**Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий**				**СР**	
			Л	**ЛР**	**ПЗ**	**КСР (контроль)**		
Тема 1	Понятие права социального обеспечения. Правоотношения по социальному обеспечению. Трудовой стаж.	24	2				22	О
Тема 2	Пенсия по государственному пенсионному обеспечению и пенсионное обеспечение военнослужащих и лиц, приравненных к ним. Страховые пенсии по старости, инвалидности, потери кормильца. Назначение, перерасчет и выплата пенсий	26	2		2		22	Т
Тема 3	Пособие по временной нетрудоспособности. Пособие по безработице	24	2		2		20	О, РЗ
Тема 4	Обеспечение в связи с несчастными случаями на производстве и профессиональными заболеваниями	24			2		22	РЗ
Тема 5	Иные виды государственных пособий и компенсаций	24	2				22	О, РЗ
Тема 6	Государственная социальная помощь и Социальное обслуживание Медицинская лекарственная помощь	22			2		20	О
Зачет с оценкой								
	Всего:	144	8		8		128	

В астрономических часах

Очная форма обучения

№ п/п	**Наименование тем (разделов)**	**Объем дисциплины (модуля), час.**						**Форма текущего контроля**
		Всего	**Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий**				**СР**	
			Л	**ЛР**	**ПЗ**	**КСР (контроль)**		
Тема 1	Понятие права социального обеспечения. Правоотношения по социальному обеспечению. Трудовой стаж.	18	2		6		10	О
Тема 2	Пенсия по государственному пенсионному обеспечению и	18	4		4		10	Т

	пенсионное обеспечение военнослужащих и лиц, приравненных к ним. Страховые пенсии по старости, инвалидности, потери кормильца. Назначение, перерасчет и выплата пенсий							
Тема 3	Пособие по временной нетрудоспособности. Пособие по безработице	18	2		6		10	О, РЗ
Тема 4	Обеспечение в связи с несчастными случаями на производстве и профессиональными заболеваниями	18	4		4		10	РЗ
Тема 5	Иные виды государственных пособий и компенсаций	18	4		4		10	О, РЗ
Тема 6	Государственная социальная помощь и Социальное обслуживание Медицинская лекарственная помощь	18	4		4		10	О
Зачет с оценкой								
	Всего:	108	20		28		60	

Заочная форма обучения

№ п/п	**Наименование тем (разделов)**	**Объем дисциплины (модуля), час.**						**Форма текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации**
		Всего	**Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий**				**СР**	
			Л	**ЛР**	**ПЗ**	**КСР (контроль)**		
Тема 1	Понятие права социального обеспечения. Правоотношения по социальному обеспечению. Трудовой стаж.	17	2				15	О
Тема 2	Пенсия по государственному пенсионному обеспечению и пенсионное обеспечение военнослужащих и лиц, приравненных к ним. Страховые пенсии по старости, инвалидности, потери кормильца. Назначение, перерасчет и выплата пенсий	18	2				16	Т
Тема 3	Пособие по временной нетрудоспособности. Пособие по безработице	17			2		15	О, РЗ
Тема 4	Обеспечение в связи с несчастными случаями на производстве и профессиональными заболеваниями	17			2		15	РЗ
Тема 5	Иные виды государственных пособий и компенсаций	18	2				16	О, РЗ
Тема 6	Государственная социальная помощь и Социальное обслуживание Медицинская	18			2		16	О

	лекарственная помощь							
Зачет с оценкой		3						
	Всего:	108	6		6		93	

*** – формы текущего контроля успеваемости: опрос (О), тестирование (Т), контрольная работа (КР), решение задач (РЗ) и др.*

Содержание дисциплины

Тема 1 Понятие права социального обеспечения. Правоотношения по социальному обеспечению. Трудовой стаж.

Понятие социальной защиты, социального обеспечения, социального страхования. Функции социального обеспечения. Право человека на социальную защиту и роль государства в его реализации. Организационно-правовые формы социального обеспечения. Финансирование социального обеспечения. Проблемы реформирования законодательства о пенсионном обеспечении

Понятие правоотношений по социальному обеспечению, их виды. Субъекты, объекты и содержание правоотношений по социальному обеспечению. Основания возникновения, изменения и прекращения правоотношений по социальному обеспечению. Пенсионные правоотношения. Правоотношения по поводу пособий и компенсаций. Правоотношения по обеспечению застрахованных, пострадавших на производстве и их семей Правоотношения по поводу медицинской, лекарственной помощи, социальных услуг и льгот по системе социального обеспечения. Процедурные и процессуальные правоотношения, возникающие в связи с социальным обеспечением граждан

Понятие трудового стажа, виды, юридическое значение. Общий трудовой стаж. Страховой стаж. Специальный стаж. Исчисление трудового стажа. Подтверждение трудового стажа

Система обязательного пенсионного страхования Обязательное пенсионное страхование: понятие и сущность. Субъекты обязательного пенсионного страхования: федеральные органы государственной власти, страховщик, страхователь, застрахованные лица. Ответственность в системе обязательного пенсионного страхования. Порядок рассмотрения и разрешения споров по вопросам обязательного пенсионного страхования

Тема 2 Пенсия по государственному пенсионному обеспечению и пенсионное обеспечение военнослужащих и лиц, приравненных к ним. Страховые пенсии по старости, по инвалидности и по случаю потери кормильца. Назначение, перерасчет и выплата пенсий

Виды пенсий по государственному пенсионному обеспечению. Круг лиц, имеющих право на пенсию государственному пенсионному обеспечению. Право на одновременное получение двух пенсий. Условия назначения пенсий по государственному пенсионному обеспечению.

Понятие и условия назначения страховой пенсии по старости. Виды страховых пенсий по старости. Основания предоставления досрочного пенсионного обеспечения по старости. Структура и порядок исчисления размера страховой пенсии по старости, сроки назначения

Понятие инвалидности, порядок установления и юридическое значение. Условия назначения страховой пенсии по инвалидности. Размер страховой пенсии по инвалидности, сроки назначения

Понятие страховой пенсии по случаю потери кормильца. Круг лиц, имеющих право на пенсию. Условия назначения страховой пенсии по случаю потери кормильца. Структура страховой пенсии по случаю потери кормильца. Размер страховой пенсии по случаю потери кормильца, сроки назначения. Обращение за назначением пенсии. Документы, необходимые для назначения пенсии. Органы, осуществляющие пенсионное обеспечение. Перерасчет, индексация и корректировка размеров пенсий. Сроки перерасчета размеров пенсий. Приостановление и возобновление выплаты страховых пенсий. Прекращение и восстановление выплаты страховых пенсий. Выплата пенсий за время пребывания пенсионера в государственных, муниципальных стационарных учреждениях социального обслуживания. Выплата пенсий лицам, выезжающим на постоянное жительство за пределы Российской Федерации. Удержания из пенсий

Тема 3 Пособие по временной нетрудоспособности и пособие по безработице

Пособия по временной нетрудоспособности: условия назначения, продолжительность выплаты, размеры. Исчисление заработка для определения общей суммы пособия. Особенности предоставления пособий по временной нетрудоспособности отдельным категориям работников (гражданам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям, гражданам, пострадавшим от воздействия радиации, вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС, гражданам, работающим в организациях и у индивидуальных предпринимателей, применяющих специальные налоговые режимы и др.). Документы, удостоверяющие временную нетрудоспособность. Ответственность за правильную выплату пособий по временной нетрудоспособности. Пособие по безработице: понятие, условия назначения, размер пособия по безработице. Продолжительность выплаты пособия по безработице. Приостановление, прекращение выплаты пособия по безработице, снижение размера пособия по безработице

Тема 4 Обеспечение в связи с несчастными случаями на производстве и профессиональными заболеваниями

Основания предоставления и основные виды и размеры обеспечения по страхованию. Право работника и членов его семьи на возмещение вреда, причиненного здоровью, несчастным случаем на производстве и профессиональным заболеванием. Условия предоставления, размер пособия по временной нетрудоспособности. Назначение и выплата пособия по временной нетрудоспособности. Единовременная страховая выплата: условия предоставления, размер назначение и выплата единовременной страховой выплаты. Условия и порядок предоставления компенсационных выплат

Тема 5. Иные виды государственных пособий и компенсаций Понятие и виды государственных пособий гражданам, имеющим детей. Пособие по беременности и родам: порядок предоставления, продолжительность выплаты, размер пособия. Единовременное пособие женщинам, вставшим на учет в медицинских учреждениях в ранние сроки беременности: порядок предоставления, размер пособия. Единовременное пособие при рождении ребенка: порядок предоставления, размер пособия. Ежемесячное пособие на период отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет: порядок предоставления, размер пособия. Ежемесячное пособие на ребенка: порядок назначения и выплаты, размер пособия.

Социальное пособие на погребение. Единовременное пособие и ежемесячные денежные компенсации при возникновении поствакциональных осложнений. Единовременные пособия беженцам и вынужденным переселенцам. Ежемесячные пособия супругам военнослужащих, проходящих военную службу. Единовременное пособие медицинским работникам, заразившимся вирусом иммунодефицита человека при исполнении своих служебных обязанностей. Единовременное пособие гражданам, привлеченным для борьбы с терроризмом. Компенсационные выплаты

Тема 6 Государственная социальная помощь и Социальное обслуживание. Медицинская лекарственная помощь

Понятие, виды и условия оказания государственной социальной помощи. Набор социальных услуг, субсидии на оплату жилья и коммунальных услуг. Социальное обслуживание: понятие, принципы и виды. Государственные стандарты социального обслуживания. Материальная помощь. Социальное обслуживание на дому. Социальное обслуживание в стационарных учреждениях. Протезно-ортопедическая помощь. Социальное обслуживание детей. Реабилитационные услуги. Порядок предоставления социальных услуг. Плата за социальное обслуживание. Основания для бесплатного социального обслуживания. Организация социального обслуживания. Государственная система социальных служб. Понятие медицинской помощи. Основные принципы охраны здоровья граждан. Виды медико-социальной помощи. Права отдельных категорий граждан в области охраны здоровья. Лекарственная помощь. Санаторно-курортное лечение. Обязательное медицинское страхование. Добровольное медицинское страхование

4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине

4.1. Формы и методы текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации

4.1.1. В ходе реализации дисциплины Б.1.В.ДВ.5.2 **Право социального обеспечения используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся**:

– при проведении занятий лекционного типа и семинарского типа: опрос, тестирование, решение задач.

– при контроле результатов самостоятельной работы студентов: составление компендиума.

4.1.2. Экзамен проводится с применением следующих методов (средств): тестирование

4.2. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся

Инструкция по выполнению тестирования: обучающемуся необходимо выбрать один правильный ответ и обозначить выбранный вариант любым удобным способом (обвести букву, поставить галочку, подчеркнуть).

Инструкция по решению практической задачи: обучающему необходимо проанализировать участников правоотношения, правильно подобрать и применить НПА и материалы судебной практики, при необходимости совершить расчеты, сделать общий вывод по решению задачи в соответствии с поставленными вопросами.

Типовые оценочные материалы по теме 1:
Проведение опроса по следующему плану:

1. Исчисление трудового стажа.
2. Подтверждение трудового стажа.

Типовые оценочные материалы по теме 2

Типовые тестовые задания:

1. Может ли быть установлено 2 пенсии одновременно вдове военнослужащего, погибшего в Великую Отечественную войну? Если да то, при каком условии.

1. если она не вступила в новый брак;
2. если она не работает;
3. если нет лиц, обязанных по закону ее содержать;
4. если она имеет ограничение способности к трудовой деятельности

2.Обстоятельствами, влекущими прекращение выплаты пособия, являются:
а) перемещение военнослужащего по службе в другую местность;
б) увольнение военнослужащего с военной службы;
в) трудоустройство супруга военнослужащего или выполнение супругом военнослужащего работы по договору подряда;
г) осуществление супругом военнослужащего предпринимательской деятельности;
д) выплата супругу военнослужащего стипендии при прохождении профессиональной подготовки, повышении квалификации или переподготовке по направлению службы занятости;
е) назначение супругу военнослужащего государственной пенсии;
ж) назначение ежемесячной компенсационной выплаты неработающему трудоспособному супругу военнослужащего, осуществляющему уход за ребенком-инвалидом в возрасте до 18 лет;
з) переезд супруга военнослужащего на постоянное место жительства в другую местность, кроме случаев вынужденного переезда супруга военнослужащего, обусловленных стихийными бедствиями, установлением чрезвычайного положения либо вооруженными конфликтами;
и) истечение срока действия заключения учреждения здравоохранения о необходимости постороннего ухода за ребенком военнослужащего.

Типовые оценочные материалы по теме 3
Проведение опроса по следующему плану:

1. Пособие по безработице: понятие, условия назначения, размер пособия по безработице
2. Особенности предоставления пособий по временной нетрудоспособности отдельным категориям работников (гражданам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям, гражданам, пострадавшим от воздействия радиации, вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС, гражданам, работающим в организациях и у индивидуальных предпринимателей, применяющих специальные налоговые режимы и др.).
3. Единовременная страховая выплата: условия предоставления, размер назначение и выплата единовременной страховой выплаты.
4. Условия и порядок предоставления компенсационных выплат.

ЗАДАЧА № 1

Мохова принята на работу экспедитором в августе 2004 г. с 1 по 25 января 2008 г. она болела. В 2007 г. она находилась в отпуске по уходу за ребенком. В январе 2008 г. ее заработок составил 15400 руб. определите размер пособия по временной нетрудоспособности.

ЗАДАЧА № 2

Кукин работает в организации с ноября 2005 г. С 14 по 22 июля 2008 г. он болел. Его оклад - 13 000 руб. Кроме того, ему положена доплата за вредные условия труда в размере 15% тарифной ставки. С 26 июля по 18 августа 2007 г. он был в очередном отпуске.

Страховой стаж – 7 лет 6 мес. Начисленная заработная плата – 167 825 руб.

Определите размер пособия по временной нетрудоспособности

ЗАДАЧА № 3

В связи с необходимостью ухода за больным ребенком в возрасте 6 лет Аниной выдан листок нетрудоспособности с 5 по 26 января 2008 г. Ребенок находился на амбулаторном лечении. Анина работает в организации с ноября 2004 г. Страховой стаж ее составляет 7 лет 6 мес.

ЗАДАЧА № 4

Шмакова поступила на работу 18 августа 2006 г. А с 22 сентября 2006 г. ушла в отпуск по беременности и родам и затем оформила отпуск по уходу за ребенком. 6 февраля по окончании отпуска вышла на работу.

С 12 по 15 февраля 2008 г. Шмакова была временно нетрудоспособна.

Заработок Шмаковой составляет 7 000 руб.

Имеет ли она право на пособие по временной нетрудоспособности? Если да, то, в каком размере?

ЗАДАЧА № 5

Лахов принят на работу в августе 2008 г. Однако в первый же день на новую работу не вышел, поскольку заболел. Страховой стаж – 10 лет. Временная нетрудоспособность продолжалась 3 календарных дня. Оклад Лахову установлен 6000 руб.

Типовые оценочные материалы по теме 4
Проведение опроса по следующему плану:

1. Какими нормативными актами регулируются вопросы возмещения вреда, причиненного работнику увечьем либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением трудовых обязанностей?
2. Назовите круг лиц, имеющих право на возмещение вреда.
3. На какие возмещения имеет право работник в связи с наступлением страхового случая?
4. Что такое единовременная страховая выплата, каковы условия ее предоставления и размер?
5. Каковы условия и порядок предоставления компенсационных выплат?

Типовые оценочные материалы по теме 5

ЗАДАЧА № 1

Балакина работает в организации с 13 августа 2007 г. (ранее нигде не работала). С 1 марта 2008 г. ей предоставлен отпуск по беременности и родам. За отработанный период Балакиной начислена заработная плата 288 000 руб. Балакина с 20 ноября 2007 г. работает по совместительству в другой организации. За период работы ей начислена заработная плата 95 000 руб.

В течение работы Балакина была нетрудоспособна в октябре - 10 календарных дней, в декабре - 7 календарных дней.

В каком размере ей должно быть выплачено пособие по беременности и родам?

ЗАДАЧА № 2

Пуховой, имеющей страховой стаж 2 года с 26 марта предоставлен отпуск по беременности и родам. За расчетный период начислена зарплата в размере 350 000 руб. В августе - сентябре Пухова использовала ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 34 календарных дня, в октябре, в течение 20 календарных дней - оплачиваемый ученический отпуск, в мае 2007 г. в течение 7 календарных дней, осуществляла уход за больной матерью.

В каком размере ей должно быть выплачено пособие по беременности и родам?

ЗАДАЧА № 3

Скокова поступила на работу с 18 февраля 2008 г. С 28 марта ей предоставлен отпуск по беременности и родам (ожидаются двойняшки). Оклад Скоковой 18 000 руб. Страховой стаж - 1 год и 6 месяцев.

Определите размер пособия по беременности и родам.

ЗАДАЧА № 4

Букова студентка 3 курса ЧелГУ. С 24 марта ей предоставлен отпуск по беременности и родам. Стипендия Буковой 1 200 руб. В период учебы Букова с 1 октября 2005 г. работала в организации на условиях неполного рабочего времени. За расчетный период ее заработная плата составила 60 000 руб. В расчетном периоде 330 календарных дней.

Исчислите размер пособия по беременности и родам.

Проведение опроса по следующему плану:

1. Дайте определение понятия «социальное пособие на погребение».
2. Каким нормативным актом регулируется предоставление социального пособия на погребение?
3. При каких условиях и в каких размерах устанавливается единовременное пособие и ежемесячная компенсация при возникновении поствакциональных осложнений?
4. Назовите условия и размеры единовременного пособия беженцам и вынужденным переселенцам.
5. Каковы условия назначения и размеры ежемесячного пособия супругам военнослужащих, проходящих военную службу?
6. В каком порядке и в каком размере предоставляется единовременное пособие медицинским работникам заразившимся вирусом иммунодефицита человека при исполнении своих служебных обязанностей?
7. На каких условиях, в каких размерах и кому предоставляется единовременное пособие гражданам, привлеченным для борьбы с терроризмом?
8. Назовите виды компенсационных выплат, определите круг лиц кому они предоставляются и в каких размерах?

Типовые оценочные материалы по теме 6

Проведение опроса по следующему плану:

1. Набор социальных услуг, субсидии на оплату жилья и коммунальных услуг.
2. Дайте определение понятия «государственная социальная помощь».
3. Каким нормативным актом регулируется предоставление государственной социальной помощи?
4. Назовите виды государственной социальной помощи и условия их предоставления.

5. Что такое набор социальных услуг?
6. Каков порядок и условия предоставления субсидий на оплату жилья и коммунальных услуг?
7. Виды медико-социальной помощи.
8. Права отдельных категорий граждан в области охраны здоровья.
9. Лекарственная помощь.
10. Санаторно-курортное лечение.

Шкала оценивания

№	*Формы контроля*	*Критерии оценки*	*Показатели и шкала оценивания (кол-во баллов)*
1.	Опрос	Правильность ответов на вопросы (верное, четкое и достаточно глубокое изложение идей, понятий, фактов и т.д.), владение юридической терминологией; Полнота и одновременно лаконичность ответа; Понимание вопроса, научных и нормативных, судебных источников, сущности категорий	Правильный и полный ответ, понимание научных и нормативных, судебных источников, сущности категорий, использование юридической терминологии – 5 баллов. Точный, но неполный ответ, встречаются слова «сорняки», не точное понимание нормативных, судебных источников – 4 балла. Неточный и неполный ответ, непонимание нормативных и научных, судебных источников, недостаточна культура речи – 3 балла. Неправильный ответ, отказ от ответа – 0 баллов.
2.	Тестирование	*Правильность ответа*	Правильный ответ – 1 балл - Неправильный ответ, ответ с ошибкой – 0 баллов. Максимальное количество вопросов в тесте - 3
3.	Решение задач	Качество решения задач, кейсов, ситуаций: - ответ полный (из ответа можно судить о ходе рассуждений, и том, как обучающийся пришел к конечному выводу) со ссылкой на соответствующие статьи, пункты нормативных правовых актов или материалов судебной практики; - правильность решения и выбора нормативных правовых актов, на основании которых должна быть разрешена ситуация, и их анализа (толкования).	Полный, правильный ответ с развернутым пояснением (или без такового), правильным толкованием и расчетами, ссылкой на необходимые НПА или материалы судебной практики – 4-5 баллов. Неточный, неполный ответ, ответ с ошибками в применении НПА или его толковании, а также с ошибками в расчетах – 3 балла. Неполный, неправильный ответ, без пояснений или без ссылок на НПА, неправильно выбранным НПА – 0 баллов

4.3. Оценочные средства для промежуточной аттестации

4.3.1. Формируемые компетенции

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
УК ОС-10	способность использовать основы правовых знаний в различных сферах деятельности	УК ОС-10.3	способность использовать нормы Права социального обеспечения в профессиональной деятельности

ОПК-3	знанием содержания основных разделов Социального права, Миграционного права, касающихся социально-трудовой сферы, содержания основных документов Международного трудового права (Конвенция МОТ)	ОПК-3.3	Владеть навыками использования норм права социального обеспечения для подготовки организационных и распорядительных документов
ОПК-4	владением навыками работы с внешними организациями (Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, Пенсионным фондом Российской Федерации, Фондом социального страхования Российской Федерации, Федеральным фондом обязательного медицинского страхования, Федеральной службой по труду и занятости, кадровыми агентствами, службами занятости населения)	ОПК-4.3	владение навыками поэтапного контроля реализации условий заключаемых соглашений, договоров и контрактов в области права социального обеспечения

4.3.2 Типовые оценочные средства промежуточной аттестации

Примерные тестовые задания для промежуточного контроля успеваемости студентов

Инструкция тестирование проходит на бумажных носителях
После завершения тестирования каждый обучаемый получает персональный результат.

1. Кто является страховщиком по обязательному пенсионному страхованию?

1. страховые компании
2. органы налоговой инспекции
3. пенсионный фонд РФ
4. работодатели

2. При выполнении каких условий производится назначение трудовой пенсии по старости в соответствии с законом РФ "О трудовых пенсиях в РФ"?

1. достижение возраста мужчины 60 лет и женщины 55 лет при общем трудовом стаже соответственно 25 и 20 лет;
2. достижение возраста 60 и 55 лет (мужчины и женщины);
3. независимо от возраста при наличии страхового стажа не менее 35 лет;
4. достижение возраста 60 и 55 лет (мужчины и женщины) и наличие страхового стажа не менее 5 лет

3. **Дает ли право на досрочную пенсию в связи с педагогической деятельностью работа в качестве тренера ДЮСШ?**

1. да, но за период до 01.11.99 года;
2. да, но только за период с 01.11.99 года;
3. да
4. нет;

4. В каком возрасте может быть назначена пенсия по старости гр. Орлову В.М., проработавшему водителем пожарного автомобиля пожарной части МВД г.Норильска 17 календарных лет?

1. в 55 лет;
2. в 60 лет;
3. в 50 лет;
4. в 45 лет

5. С какого срока восстанавливается выплата трудовой пенсии по старости в случае отмены решения о признании пенсионера умершим или решения о признании пенсионера безвестно отсутствующим?

1. восстановление выплаты пенсии в таком случае не производится;

2. с 1 числа месяца следующего за тем, в котором вступило в законную силу судебное решение об отмене соответствующего решения суда;

3. со дня принятия решения;

4. со дня обращения

7. В целях реализации Федерального закона «Об инвестировании средств для финансирования накопительной части трудовой пенсии в Российской Федерации» государственной управляющей компанией, осуществляющей доверительное управление средствами пенсионных накоплений, которые формируются в пользу застрахованных лиц, не воспользовавшихся правом выбора инвестиционного портфеля, назначен:

1. Сбербанк России;

3. МДМ банк;

4. Пенсионный фонд Российской Федерации

4. Внешэкономбанк;

8. Какой документ является обязательным для работающих пенсионеров на право ежегодного перерасчета трудовой пенсии?

1. выписка из индивидуального лицевого счета, хранящегося в системе персонифицированного учета;

2. справка (трудовая книжка) о работе;

3. официальная справка о том, что за работника уплачены страховые взносы;

4. пенсионное удостоверение

9. Сколько договоров об обязательном пенсионном страховании в один и тот же период может действовать в отношении каждого застрахованного лица?

1. один договор;

2. два договора;

3. три договора;

4. четыре договора

10. За какие периоды при исчислении трудовой пенсии по состоянию на 01.01.2002 года учитывается заработок застрахованного лица?

1. За 2000-2001 годы по данным индивидуального (персонифицированного) учета;

2. За 2000-2001 годы по данным индивидуального (персонифицированного) учета, либо любые 5 лет подряд из периода всей трудовой деятельности;

3. За любые 5 лет подряд из периода всей трудовой деятельности;

4. За последний год перед обращением за назначением пенсии.

11. Удержания из пенсии на основании решений органов, осуществляющих пенсионное обеспечение, производятся в размере:

1. не превышающем 20 % трудовой пенсии;

2. не превышающем 50 % трудовой пенсии;

3. не превышающем 70% трудовой пенсии;

4. не производятся

12. В общий трудовой стаж засчитывается:

1. служба в Вооруженных Силах;

2. период ухода неработающей женщины за ребенком до 3-х лет;

3. период обучения в ВУЗе;

4. период нахождения на инвалидности от общего заболевания

13. Засчитывается ли в общий трудовой и специальный трудовой стаж время выполнения осужденными работ, предусмотренными Списками, в период исполнения исправительных работ?

1. да;

2. нет;

3. да, только в общий трудовой стаж
4. да, но не ранее чем с 23.07.92г., а до указанной даты только по решению суда;

14. Размер пособия по временной нетрудоспособности зависит от продолжительности:

1. страхового стажа;
2. общего стажа;
3. непрерывного стажа;
4. специального стажа

15. Кто из перечисленного круга лиц имеет право на пенсию по случаю потери кормильца: сын 20 лет студент института, мать 72 года получает социальную пенсию по старости, жена 50 лет – не работает?

1. мать, сын и жена;
2. сын;
3. жена и сын;
4. сын и мать

16. Кто из перечисленного круга лиц имеет право на пенсию по случаю потери кормильца: сын 18 лет инвалид с детства, жена 38 лет – не работает, занята уходом за ребенком инвалидом, дочь 24 года обучается в институте?

1. сын;
2. сын, жена, дочь;
3. сын и дочь;
4. сын и жена

Шкала оценивания

<10	неудовлетворительно
≥10	удовлетворительно
≥14	хорошо
≥17	отлично

4.4. Методические материалы

Оценивание студентов при проведении промежуточной аттестации по дисциплине

Промежуточная аттестация студентов по дисциплине проводится в соответствии с Положением о промежуточной аттестации студентов по программам ВО.

Промежуточная аттестация по дисциплине проводится в соответствии с Учебным планом в форме зачета.

Студент, выполнивший все требования учебной программы и имеющий дисциплинарный рейтинг, превышающий минимальное количество баллов по изученным разделам дисциплины, может получить по итогам своей работы без проведения дополнительных испытаний (зачета).

Студентам, которые не смогли набрать минимальный дисциплинарный рейтинг в общеустановленные сроки по болезни или по другим уважительным причинам (документально подтвержденным соответствующим учреждением), ведущий преподаватель устанавливает индивидуальные сроки ликвидации задолженности.

Знания и компетенции студента на зачете оцениваются категориями: «*зачтено*» и «*не зачтено*».

Оценка студентам очной формы обучения выставляется в соответствии с балльно-рейтинговой системой. Основой для определения оценки служит уровень усвоения студентами материала, предусмотренного рабочей программой дисциплины.

- ✓ называть структуру органов социальной защиты населения;
- ✓ перечислить нормативно-правовые акты, регулирующие предоставление различных видов социального обеспечения.

на уровне умений:

толковать и применять нормы права социального обеспечения.

Критерии оценки студента на зачете с оценкой

Баллы (рейтинговой оценки), %	**Оценка**	**Требования к знаниям**
100-76	*5, «отлично» «зачтено»*	«Отлично» выставляется студенту, если он называет структуру органов социальной защиты населения; перечисляет нормативно-правовые акты, регулирующие предоставление различных видов социального обеспечения; толкует и применяет нормы права социального обеспечения Учебные достижения в семестровый период (работа по балльно-рейтинговой системе) и результаты промежуточной аттестации демонстрируют высокую степень овладения программным материалом.
66-75	*4, «хорошо» «зачтено»*	«Отлично» выставляется студенту, если он называет структуру органов социальной защиты населения; перечисляет основные нормативно-правовые акты, регулирующие предоставление различных видов социального обеспечения; толкует и применяет нормы права социального обеспечения с незначительными ошибками Учебные достижения в семестровый период (работа по балльно-рейтинговой системе) и результаты промежуточной аттестации демонстрируют высокую степень овладения программным материалом.
50-65	*3, «удовлетворительно» «зачтено»*	«Удовлетворительно» выставляется студенту, если он Делает ошибки при перечислении структуру органов социальной защиты населения; перечисляет нормативно-правовые акты, регулирующие предоставление различных видов социального обеспечения с ошибками; толкует и применяет нормы права социального обеспечения с грубыми ошибками Учебные достижения в семестровый период (работа по балльно-рейтинговой системе) и результаты промежуточной аттестации демонстрируют высокую степень овладения программным материалом.
Менее 50	*2, «неудовлетворительно»*	«Не зачтено» выставляется студенту, если он не называет структуру органов социальной защиты населения; не перечисляет нормативно-правовые акты, регулирующие предоставление различных видов социального обеспечения; не толкует и не применяет нормы права социального обеспечения Учебные достижения в семестровый период (работа по балльно-рейтинговой системе) и результаты промежуточной аттестации демонстрируют не высокую степень овладения программным материалом по минимальной планке.

5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

.

Методические материалы по дисциплине Право социального обеспечения размещены на дистанционно-образовательной платформе филиала по ссылке **https://edu.rane74.ru/login/index.php**

6.Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", включая перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

6.1 Основная литература

1. Мачульская, Е. Е. Право социального обеспечения [Текст] : учебник для бакалавров / Е. Е. Мачульская. — 2-е изд., перераб. и доп. — М.: Юрайт, 2016. — 575 с.

2. Сидоров, В. Е. Право социального обеспечения [Текст] : учебное пособие для вузов / В. Е. Сидоров. — 2-е изд. — Москва: РИОР: ИНФРА-М, 2017. — 303 с.

3. Право социального обеспечения. [Электронный ресурс]: Учебное пособие для ВУЗов./отв. редактор М.О.Буянова. М.: Юрайт, 2016 http://publications.hse.ru/books.

4. Захарова Н.А. Право социального обеспечения [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Захарова Н.А., Горшков А.В.— Электрон. текстовые данные.— М.: Омега-Л, Ай Пи Эр Медиа, 2015.— 121 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/23261.html. — ЭБС «IPRbooks»

5. Шаповал Е.А. Право социального обеспечения России [Электронный ресурс]: практикум/ Шаповал Е.А.— Электрон. текстовые данные.— М.: Всероссийский государственный университет юстиции (РПА Минюста России), 2018.— 128 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/41183.html. — ЭБС «IPRbooks»

6.2 Дополнительная литература

1. Буянова, М. О. Право социального обеспечения [Текст] : учебное пособие для вузов / М. О. Буянова, С. И. Кобзева, З. А. Кондратьева. — 4-е изд., перераб. и доп. — Москва: КноРус, 2018. — 476 с.

2. Солянкина Н.А. Право социального обеспечения [Электронный ресурс]: ответы на экзаменационные вопросы/ Солянкина Н.А.— Электрон. текстовые данные.— Минск: ТетраСистемс, Тетралит, 2017.— 160 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/28192.html. — ЭБС «IPRbooks»

3. Захарова Н.А. Право социального обеспечения [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Захарова Н.А., Горшков А.В.— Электрон. текстовые данные.— М.: Омега-Л, Ай Пи Эр Медиа, 2015.— 121 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/23261.html. — ЭБС «IPRbooks»

4. Право социального обеспечения [Электронный ресурс]: учебник для студентов вузов, обучающихся по специальности «Юриспруденция»/ Р.А. Курбанов [и др.].— Электрон. текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2015.— 439 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/59301.html. — ЭБС «IPRbooks»

5. Право социального обеспечения. [Текст]: учебник для бакалавров / Буянова М.О., Кобзева С.И., Кондратьева З.А. - М., КноРус, 2018, - 480 с.

6. Право социального обеспечения. [Текст]Учебник и практикум. И.Григорьев, В.Шайхатдинов. М. Юрайт, 2015. - 402 с.

7. Тучкова Э.Г. Право социального обеспечения России. [Текст] Учебник для бакалавров. - М., Проспект. 2016. - 464 с.

6.3 Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы

1. Право социального обеспечения [Текст] : Учебник для академического бакалавриата. - 2-е изд., перераб. и доп. / Под ред. Ю.П. Орловского. -; М. : Юрайт, 2016. - 524 с. : ил. - (Бакалавр. Академический курс).

2. Учебники и учебная литература имеется в библиотеке филиала, а так же в имеющейся ЭБС «Лань» http://e.lanbook.com/, ЭБС «IPRbooks» http://www.iprbookshop.ru/ ЭБС «Юрайт» www.biblio-online.ru.

Кроме того, по дисциплине имеются методические материалы, размещенные на дистанционной платформе Челябинского филиала РАНХиГС: https://edu.rane74.ru/course/index.php?categoryid=45.

6.4 Нормативные правовые акты

1. Конституция РФ (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 N 6-ФКЗ, от 30.12.2008 N 7-ФКЗ, от 05.02.2014 N 2-ФКЗ, от 21.07.2014 N 11-ФКЗ) // Консультант Плюс [Электронный ресурс]: справочно-правовая система: база данных.
2. Федеральный закон «О государственном пенсионном обеспечении в Российской Федерации» от 15 декабря 2001 г. № 166-ФЗ // СЗ РФ. 2001. № 51. Ст.4831.
3. Федеральный закон «Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации» от 15 декабря 2001 г. № 167-ФЗ от 15 декабря 2001г. // СЗ РФ 2001. № 51. Ст.4832.
4. Федеральный закон «О страховых пенсиях в Российской Федерации» от 28 декабря 2013 г. № 400 – ФЗ//Российская газета 2013. 31 декабря
5. Федеральный закон «О трудовых пенсиях в Российской Федерации» от 17 декабря 2001г. № 173-ФЗ // СЗ РФ. 2001. № 52. Ч.1 Ст. 4920.

6.5 Интернет-ресурсы

http://www.iprbookshop.ru/ - Электронная библиотечная система «IPRBooks»
https://www.biblio-online.ru/ - Электронная библиотечная система «Юрайт»
www.e.lanbook.com - Электронная библиотечная система «Лань»

6.6 Иные источники

Справочно-правовая система «Консультант Плюс» - http://www.consultant.ru/
Справочная правовая система «Гарант» - http://www.aero.garant.ru

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

- компьютеры с доступом в Интернет;
- мультимедийное оборудование;
- интерактивная доска (при наличии);
- классная доска, указка.

Программное обеспечение	**Версия**	**Существует лицензий (и тип), количество**
Windows 7 Pro	7	105
Офисный пакет		
Microsoft Office 2010 standard	2010	150
Антивирусная защита		
-Kaspersky Endpoint Security для бизнеса-Стандартный Russian Edition	8.1.0.1042	450
Дополнительные программы и утилиты		
WinRar	5	250
Radmin	3	250
ABBY FineReader 9.0 Corporate Edition	9	15
Другое ПО, используемое в деятельности филиала		
1С Библиотека		1
Гарант		Локальная сеть
Консультант		Локальная сеть

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

Челябинский филиал

Кафедра политологии, истории и философии

УТВЕРЖДЕНА
решением кафедры
политологии, истории и философии
Протокол от «26» августа 2019 г. № 1

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.Б.23 Этика деловых отношений
индекс, наименование дисциплины
38.03.03 Управление персоналом
код, наименование направления подготовки
Управление персоналом организации
профиль
Бакалавр
квалификация
Очная и заочная форма обучения
формы обучения

Челябинск 2019

Автор(ы)–составитель(и):

к.психол.н., доцент кафедры
политологии, истории и философии Мошкина Л.Д.
(ученая степень и(или) ученое звание, должность) (наименование кафедры) (Ф.И.О.)

Заведующий кафедрой
политологии, истории и философии , к.ф.н., доцент Захарова Т.Н,
(наименование кафедры) (ученая степень и(или) ученое звание) (Ф.И.О.)

СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения программы 4

2. Объем и место дисциплины (модуля) в структуре ОП ВО 7

3. Содержание и структура дисциплины (модуля) 6

4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине (модулю) 12

5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины 20

6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", включая перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю) 23

7. Материально-техничсекая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы 24

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения программы

1.1. Дисциплина Б1.Б.23 Этика деловых отношений обеспечивает овладение следующими компетенциями с учетом этапа

Очная и заочная форма обучения

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
УК ОС - 5	способность проявлять толерантность в условиях межкультурного разнообразия общества	УК ОС-5.3	Способность к этичному поведению в условиях разнообразия общества
ОПК-4	владение навыками работы с внешними организациями (Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации, Пенсионным фондом Российской Федерации, Фондом социального страхования Российской Федерации, Федеральным фондом обязательного медицинского страхования, Федеральной службой по труду и занятости, кадровыми агентствами, службами занятости населения)	ОПК-4.2	Владение навыками этичных деловых коммуникаций с внешними организациями
ОПК-6	владение культурой мышления, способностью к восприятию, обобщению и экономическому анализу информации, постановке цели и выбору путей ее достижения; способностью отстаивать свою точку зрения, не разрушая отношения	ОПК-6.2	Способность отстаивать свою точку зрения, не разрушая отношений
ОПК-9	способностью осуществлять деловое общение (публичные выступления, переговоры, проведение совещаний, деловая переписка, электронные коммуникации)	ОПК – 9.2	Владение навыками делового общения с позиции этики
ОПК-10	способностью решать стандартные задачи профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры с применением информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности.	ОПК – 10.4	Способность решать стандартные задачи профессиональной деятельности на основе библиографической культуры с позиции этики

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

ОТФ/ТФ	Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения
	УК ОС-5.3.	на уровне **знаний:** • объяснять принципы толерантности в условиях межкультурного разнообразия общества;
		на уровне **умений:** • строить отношения в деловой сфере на базе знаний об этике и этикете; • решать этические задачи, возникающие в процессе общения в условиях межкультурного разнообразия; • оценивать собственное поведение и поведение других людей в условиях толерантности.
ОТФ: – 07.003/ G операционное управление персоналом и подразделением организации; – 07.003/ H стратегическое управление персоналом организации; **ТФ:** – G/02.7 реализация операционного управления персоналом и работы структурного подразделения; – H/02.7 реализация системы стратегического управления персоналом организации	ОПК – 4.2	на уровне **знаний:** • воспроизводить международные основы и принципы деловой этики • называть и описывать средства делового общения • понимать цели и средства межличностных, групповых и организационных коммуникаций;
		на уровне **умений:** • учитывать требования, предъявляемые к работе с внешними организациями, кадровыми агентствами, службами занятости населения; • владеть навыками работы с внешними организациями, кадровыми агентствами, службами занятости населения
	ОПК- 6.2	на уровне **знаний:** • понимать принципы этики деловых отношений в устной деловой коммуникации: публичном выступлении, переговорах, при проведении совещаний;
		на уровне **умений:** • взаимодействовать в ходе служебной деятельности в соответствии с этическими требованиями к служебному поведению; • логически верно, аргументировано и ясно строить устную и письменную речь; • решать этические задачи, возникающие в процессе общения с клиентами, коллегами, руководством;

ОТФ/ТФ	Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения
		• демонстрировать высокую культуру поведения. • владеть культурой мышления, отстаивания своей точку зрения, не разрушая отношения;
	ОПК-9.2	на уровне **знаний:** • этические и этикетные ошибки делового общения, включая деловой этикет и протокол; • специфику деловой этики в профессиях, связанных с экономикой, бизнесом
		на уровне **умений:** • применять знания этико-психологической стороны делового этикета в своей профессиональной деятельности; • использовать приёмы делового общения (публичные выступления, переговоры, проведение совещаний, деловая переписка, электронные коммуникации); • решать этические задачи, возникающие в процессе общения с клиентами, коллегами, руководством; владеть приёмами взаимодействия в ходе служебной деятельности в соответствии с этическими требованиями к служебному поведению
	ОПК – 10.4	на уровне **знаний:** • принципы этики деловых отношений в устной деловой коммуникации: публичном выступлении, переговорах, при проведении совещаний; • принципы этики деловых отношений в письменной деловой коммуникации: в деловой переписке, электронных коммуникациях;
		на уровне **умений:** • знаний этики для предотвращения и разрешения конфликтов в деловом общении;

2. Объем и место дисциплины (модуля) в структуре ОП ВО

Объем дисциплины

общая трудоемкость дисциплины (модуля) в зачетных единицах: 108 часов (3 з.е.) .) – в академических часах; 81 ч. (3 з.е.) – в астрономических часах.

- *количество академических часов, выделенных на контактную работу с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся:*

✓ очная форма обучения – 48 ч., в том числе:
– лекционные занятия – 20 ч.,
– практические занятия – 28 ч.
Самостоятельная работа студентов, включая ее контроль – 60 часов.
✓ заочная форма обучения - 12 часов, в том числе:
– лекционные занятия – 6 часа;
– практические занятия – 6 часа.
Самостоятельная работа студентов, включая ее контроль – 96 ч.

- *количество астрономических часов, выделенных на контактную работу с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся:*

✓ очная форма обучения – 32 ч., в том числе:
– лекционные занятия – 16 ч.,
– практические занятия – 16 ч.
Самостоятельная работа студентов, включая ее контроль – 49часов.
✓ заочная форма обучения - 10 часов, в том числе:
– лекционные занятия – 4 часа;
– практические занятия – 6 часов.
Самостоятельная работа студентов, включая ее контроль – 71 ч.

Место дисциплины в структуре ОП ВО

Б1.Б.23 Этика деловых отношений, очная форма – 3 курс, 6 семестр; заочная форма – 2 курс, 3-семестр;

– дисциплина реализуется после изучения таких дисциплин как:

Б1.Б.02 – Философия, Б1.Б.06 Культурология, Б1.Б.07 Русский язык и культура речи, Б1.Б.19 Социальная психология

– форма промежуточной аттестации в соответствии с учебным планом - зачет.

3. Содержание и структура дисциплины (модуля) (в академических часах)

Очная форма обучения

№ п/п	Наименование тем (разделов),	Объем дисциплины (модуля), час.						Форма текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л/ЭО, ДОТ	ЛР/ ЭО, ДОТ*	ПЗ/ ЭО, ДОТ	КСР		
Раздел 1	Этические аспекты социальной жизни. Этическая культура	16	4		4		8	Д

	личности							
Раздел 2	Универсальная и профессиональная этика. Международные стандарты этики делового сотрудничества.	14	2		4		8	з
Раздел 3	Этические и корпоративные кодексы фирм. Принципы деловой этики в корпоративном управлении	28	4		8		16	з
Раздел 4	Коллективная и личная этика	14	2		4		8	о,з
Раздел 5	Этика бизнеса. Особенности служебной или административной этики.	18	4		4		10	о
Раздел 6	Этикет: определение, функции, назначение. Этикетные ситуации и рекомендации	18	4		4		10	з
Промежуточная аттестация		**зачет**						
Всего:		**108**	**20**		**28**		**60**	

Заочная форма обучения

№ п/п	**Наименование тем (разделов),**	**Объем дисциплины (модуля), час.**						**Форма текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации**
		Всего	**Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий**				**СР**	
			Л/ЭО, ДОТ*	**ЛР/ ЭО, ДОТ***	**ПЗ/ ЭО, ДОТ***	**КСР**		
Раздел 1	Этические аспекты социальной жизни. Этическая культура личности	14	2				12	о
Раздел 2	Универсальная и профессиональная этика. Международные стандарты этики делового сотрудничества.	14	2				12	

Раздел 3	Этические и корпоративные кодексы фирм. Принципы деловой этики в корпоративном управлении	30	2		2		26	з
Раздел 4	Коллективная и личная этика	16			2		14	О, з
Раздел 5	Этика бизнеса. Особенности служебной или административной этики.	15			1		14	О
Раздел 6	Этикет: определение, функции, назначение. Этикетные ситуации и рекомендации	15			1		14	з
Промежуточная аттестация		**зачет (4)**						
	Всего:	**108**	**6**		**6**		**92**	

*Примечание: * опрос (О), доклад (Д), решение задач (З), тестирование (Т)*

Содержание и структура дисциплины (модуля) (в астрономических часах)

Очная форма обучения

№ п/п	Наименование тем (разделов),	Объем дисциплины (модуля), час.						Форма текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л/ЭО, ДОТ	ЛР/ ЭО, ДОТ*	ПЗ/ ЭО, ДОТ	КСР		
Раздел 1	Этические аспекты социальной жизни. Этическая культура личности	16	4		4		8	Д
Раздел 2	Универсальная и профессиональная этика. Международные стандарты этики делового сотрудничества.	16	4		4		8	з
Раздел 3	Этические и корпоративные кодексы фирм. Принципы деловой этики в корпоративном управлении	17	4		4		9	з

Раздел 4	Коллективная и личная этика	16	4		4		8	О,З
Раздел 5	Этика бизнеса. Особенности служебной или административной этики.	16	4		4		8	О
Раздел 6	Этикет: определение, функции, назначение. Этикетные ситуации и рекомендации	16	4		4		8	З
Промежуточная аттестация		**зачет**						
Всего:		**81**	**16**		**16**		**49**	

Заочная форма обучения

№ п/п	**Наименование тем (разделов),**	**Объем дисциплины (модуля), час.**						**Форма текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации**
		Всего	**Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий**				**СР**	
			Л/ЭО, ДОТ*	**ЛР/ ЭО, ДОТ***	**ПЗ/ ЭО, ДОТ***	**КСР**		
Раздел 1	Этические аспекты социальной жизни. Этическая культура личности	11	1				10	О
Раздел 2	Универсальная и профессиональная этика. Международные стандарты этики делового сотрудничества.	13	1				12	
Раздел 3	Этические и корпоративные кодексы фирм. Принципы деловой этики в корпоративном управлении	14	2		2		12	З
Раздел 4	Коллективная и личная этика	12			2		10	О, З
Раздел 5	Этика бизнеса. Особенности служебной или административной этики.	13			1		12	О

Раздел 6	Этикет: определение, функции, назначение. Этикетные ситуации и рекомендации	13			1		12	з
Промежуточная аттестация		**зачет (3)**						
Всего:		**81**	**4**		**6**		**68**	

*Примечание: * опрос (О), доклад (Д), решение задач (З), тестирование (Т)*

Содержание дисциплины

Раздел 1. Этические аспекты социальной жизни. Этическая культура личности

О регуляторах поведения человека в обществе. Мораль как способ регуляции поведения людей. Этика, мораль, нравственность. Специфика моральных требований, их общечеловеческий статус. Специфика действия этических норм: абстрактные нормы и конкретная ситуация – что определяет мой нравственный выбор? Этическая культура личности. Роль внутриличностных регуляторов – долга и совести.

Гуманистическая и авторитарная этика об источниках формирования нравственных норм. Рациональный и иррациональный авторитет, основа их власти и способы управления. Черты гуманистической этики. «Для себя» или «для другого», взаимосвязь эгоизма и альтруизма как доминант человеческого поведения. Принцип разумного эгоизма. Основания и границы манипулятивных отношений. Наши социальные роли и наше «Я».

Раздел 2. Универсальная и профессиональная этика. Международные стандарты этики делового сотрудничества

Универсальные международные принципы деловой этики. Международные стандарты делового сотрудничества. Декларация – концентрированный свод этических принципов международного бизнеса. Принцип ответственности бизнеса. Принцип экономического и социального влияния бизнеса: к прогрессу, справедливости и мировому сообществу. Принцип этики бизнеса: от буквы закона – к духу доверия. Принцип уважения правовых норм. Принцип поддержки многосторонних торговых отношений. Принцип бережного отношения к окружающей среде. Принцип избегания противозаконных действий.

Профессиональная этика: сущность, классификация, функции. Конкретизация морали в профессиональной этике. Влияние этической ориентации на практику деловых отношений. Этика как ориентир поиска: а) ценностного обоснования профессиональной деятельности (целей и функций власти); б) эффективных методов организации работы; в) улучшения взаимоотношений людей в организации.

Раздел 3. Этические и корпоративные кодексы фирм. Принципы деловой этики в корпоративном управлении

Условия и причины распространения профессиональных этических кодексов поведения. Профессиональные кодексы как способы закрепления стандартов поведения в различных видах деятельности. Проблема кодификации норм профессионального поведения в сфере управления. Профессиональные стандарты поведения как средство укрепления престижа профессии и личного престижа.

Этические кодексы компаний и бизнес-ассоциаций. Документы деловой этики как методологическая база для структурирования содержания этического кодекса конкретной компании.

Принципы деловых отношений применительно к конкретной специфике предприятия, его подразделений и так называемым заинтересованным сторонам. Этика в организации и основы управления заинтересованными сторонами. Этические проблемы в организации. Анализ документов деловой этики общероссийских и зарубежных фирм и корпораций.

Управление этичным поведением в организации. Сложности этического ведения бизнеса. Социальные программы и социальная отчетность. Корпоративная социальная ответствен-

ность: проблема эффективности. Этика корпоративного поведения. Этика управленческих решений. Подходы к принятию управленческих решений. Комплексная модель принятия этичных управленческих решений. Моральный менеджмент и концепция Л. Колберга. Предписывающий подход к принятию управленческих решений. Утилитаризм и универсализм. Концепция "справедливого распределения". "Управленческий" утилитаризм и "практический" формализм. Основные формы нарушения этических правил в деловом общении. Взяточничество и коммерческий подкуп. Коррупция. Обман и мошенничество.

Раздел 4. Коллективная и личная этика

Принципы коллективной этики: равноправное взаимодействие, уважительное отношение, сотрудничество и взаимопомощь, защита репутации, отказ от неконструктивной критики, стремление решать возникающие проблемы и противоречия без конфликта на основе компромисса, соблюдение не противоречащих действующему законодательству правил корпоративной культуры.

Принципы личной этики: честность, открытость, порядочность, справедливость, социальная ответственность (учет социальных, экологических и иных общественно значимых последствий деятельности общества), совершенствование (ориентация на саморазвитие, повышение профессиональной квалификации). Взаимосвязь имиджа, репутации и стиля делового общения человека. Деловое общение и карьера.

Раздел 5. Этика бизнеса. Особенности служебной или административной этики

Роль протестантизма в формировании капиталистического этоса и буржуазной морали. Работа М. Вебера «Протестантская этика и дух капитализма». Утилитарное, прагматическое обоснование нравственных ценностей и добродетелей человека. Опыт и наставления Б.Франклина. Духовные основания бизнеса. Исторически вырабатываемая культура владения богатством в Европе, Северной Америке, дореволюционной России. Миллионеры и миллиардеры в современном мире: система ценностей, отношение к благотворительности и социальной ответственности бизнеса.

Культурные особенности России, которые определяют наши деловые отношения. Ценности и анти ценности россиян: двойные стандарты, отсутствие качества в работе и её результате, невыполнение обязательств, ценность отношений и ценность веры (в идею, в чудо, в доброго царя, в чудо-менеджера, в чудо-тренера). Господство авторитарной этики сквозь призму отношения к отдельной личности.

Раздел 6. Этикет: определение, функции, назначение. Этикетные ситуации и рекомендации

Происхождение этикета и его функции. Место и роль делового этикета. Характеристики людей, учитывающиеся в этикетных ситуациях. Главный закон этикета. Постоянные ситуации общения людей, регулируемые этикетом: встречи, знакомства, проводы, совещания, переговоры, поздравления, благодарности, выражение соболезнования, празднование определённых событий. Этикетные рекомендации для устных распоряжений. Деловой телефон: просто и сложно.

Понятие «Протокол» Протокольный этикет. Обязательные составляющие: знакомство, приветствие, визитные карточки, одежда, переговоры, переписка, подарки. Деловые приемы, их организация и проведение. Смысл и назначение делового приема. Виды деловых приемов. Подготовка и проведение дневных и вечерних деловых приемов. Основные рекомендации этикета по проведению деловых переговоров. Приём иностранных делегаций. Национальные особенности делового общения.

4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине (модулю)

4.1. Формы и методы текущего контроля успеваемости обучающихся и промежуточной аттестации.

4.1.1. В ходе реализации дисциплины Б1.Б.23 Этика деловых отношений используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

- при проведении занятий лекционного типа: доклады
- при проведении занятий семинарского типа: решение задач, опрос
- при контроле результатов самостоятельной работы студентов: опрос

Раздел 1. Этические аспекты социальной жизни. Этическая культура личности

Типовые оценочные материалы по разделу 1

Темы докладов (очная форма обучения) и Вопросы для обсуждения:

1. Понятие морали как способа регуляции поведения людей.
2. В чём сущность этики, морали, нравственности.
3. Какова специфика моральных требований, их общечеловеческий статус.
4. Охарактеризуйте специфику действия этических норм: абстрактные нормы и конкретная ситуация – что определяет мой нравственный выбор?
5. Понятие этической культуры личности.
6. Какова роль внутриличностных регуляторов – долга и совести.
7. Перечислите черты гуманистической этики.

Раздел 2. Универсальная и профессиональная этика. Международные стандарты этики делового сотрудничества.

Типовые оценочные материалы по разделу 2

Типовые задачи:

В середине 70-х годов произошли крупные международные скандалы, связанные со взяточничеством, выплатой так называемых «благодарностей» и незаконными взносами в фонды избирательных кампаний как в США, так и за границей. В числе прочих корпорация «Локхид» попалась на даче взяток и «комиссионных» в сумме 12,5 млн долл. В процессе продажи партии самолетов «Тристар» компании «Олл Ниппон эйруэйз» стоимостью 430 млн долл. Карл Кочиян, впоследствии оправдывавший эти выплаты в статье, опубликованной «Сатердэй ревью», вынужден был оставить свой пост, когда сведения о них стали достоянием гласности. Защитники таких выплат утверждали, что в Японии это не только общепринятая практика, там на них просто заранее рассчитывают. Тем не менее сообщения средств массовой информации об этой операции потрясли Японию даже еще больше, чем Соединенные Штаты. Премьер-министр Японии Какуэй Танака и четыре министра были вынуждены подать в отставку, и их отдали под суд. И в США, и в Японии были предложены проекты законов против взяточничества, некоторые из них были утверждены. Последствия этой акции взяточничества оказались очень серьезными. Но дело «Локхид» отнюдь не было простым. Корпорация не предлагала взятку, ее фактически потребовали. Разве вина тех, кто соглашается дать взятку, столь же велика, как вина тех, кто ее вымогает?

Постарайтесь определить: основную моральную проблему, которая возникла из-за различий в нормах делового оборота; нормы делового оборота, которые делают страну отличной от других; общие нормы и ценности, характерные для всех стран, которые могут служить основой для деловых отношений.

Раздел 3. Этические и корпоративные кодексы фирм. Принципы деловой этики в корпоративном управлении.

Типовые оценочные материалы по разделу 3

Типовые задачи:

1. В трудовой коллектив, где имеется конфликт между двумя группировками по поводу внедрения новшеств, пришел новый руководитель, приглашенный со стороны. Каким об-

разом, по вашему мнению, ему лучше действовать, чтобы нормализовать психологический климат в коллективе?

А. Прежде всего установить деловой контакт со сторонниками нового, а не старого порядка, направить работу по внедрению новшеств, воздействуя на противников силой своего примера и других.

Б. Попытаться разубедить и привлечь на свою сторону сторонников прежнего стиля работы, противников перестройки, воздействовать на них убеждением в процессе дискуссии.

В. Выбрать актив, поручить ему разобраться и предложить меры по нормализации обстановки в коллективе, опираясь на поддержку администрации и общественных организаций.

Г. Изучить перспективы развития коллектива и улучшения качества выпускаемой продукции, поставить перед ним новые задачи совместной трудовой деятельности, опираясь на лучшие достижения и традиции, не противопоставляя новое старому.

2. Вы принимаете работников по личному вопросу. К вам стал часто приходить сотрудник, который подробно и долго излагает свое недовольство обслуживанием в столовой, приемом в медпункте, обращением вахтера. С каждым его приходом вы убеждаетесь, что человек повторяется, не беспокоясь о том, что отнимает у вас время, задерживает других посетителей.

Что бы вы предприняли на месте руководителя?

Раздел 4. Коллективная и личная этика.

Типовые оценочные материалы по разделу 4

Вопросы для обсуждения:

1. Охарактеризуйте принципы коллективной этики: равноправное взаимодействие, уважительное отношение, сотрудничество и взаимопомощь, защита репутации, отказ от неконструктивной критики, стремление решать возникающие проблемы и противоречия без конфликта на основе компромисса, соблюдение не противоречащих действующему законодательству правил корпоративной культуры.

2. Охарактеризуйте принципы личной этики: честность, открытость, порядочность, справедливость, социальная ответственность (учет социальных, экологических и иных общественно значимых последствий деятельности общества), совершенствование (ориентация на саморазвитие, повышение профессиональной квалификации).

3. Какова взаимосвязь имиджа, репутации и стиля делового общения человека.

4. В чём заключается связь делового общения и карьеры.

Типовые задачи:

Идет собрание. Слова одного из подчиненных явно приятны Вам. Он хвалит ваши организаторские способности, хватку, умение воодушевлять людей и т.д. При этом приводятся конкретные примеры.

Как вы среагируете на это выступление в своем заключительном слове?

Раздел 5. Этика бизнеса. Особенности служебной или административной этики.

Типовые оценочные материалы по разделу 5

Вопросы для обсуждения:

1. Сущность корпоративной этики.
2. Этические проблемы корпоративных отношений.
3. Взаимное доверие как основа корпоративной этики.
4. Этические принципы и нормы ведения дел.

Раздел 6. Этикет: определение, функции, назначение. Этикетные ситуации и рекомендации.

Типовые оценочные материалы по разделу 6

Типовые задачи:

1. формы речевого этикета вы используете, чтобы обратиться:

1) к пожилому человеку, чтобы узнать, который час;

2) полицейскому, чтобы узнать, как проехать на выставку;

3) секретарю в приемной, чтобы узнать решение по вашему заявлению?

Обсудите в группе каждую предложенную форму обращения, оцените ее уместность, эффективность. Сделайте выбор оптимальных форм по каждой ситуации.

2. Составить план подготовки и проведения:

– собеседования с подчиненным,
– презентации для клиентов,
– переговоров с деловыми партнерами,
– презентации проекта руководителю,
– совещания рабочей группы.

3. Вас назначили начальником отстающего участка. Вы изучили сложившуюся здесь обстановку и решили провести собрание. Надо подготовиться к выступлению перед ним.

Как бы вы построили свое выступление?

Шкала оценивания

№	Формы контроля	Критерии оценки	Показатели и шкала оценивания (кол-во баллов)
1.	Доклад	• полнота раскрытие темы; • соблюдение времени доклада (5 минут) • использование специальной терминологии • грамотная речь и наличие презентации	**5 баллов** - тема раскрыта полностью; соблюдение хронометража, использование специальной терминологии грамотная речь и наличие презентации **4 балла** – тема раскрыта полностью; выход за пределы хронометража; использование специальной терминологии; встречаются слова «сорняки», наличие презентации **3 балла** – тема раскрыта не полностью; выход за пределы хронометража; не используется специальная терминология или используется неверно; встречаются слова «сорняки», отсутствие презентации **2 балла** – тема не раскрыта, не используется специальная терминология; неграмотная речь, отсутствие презентации.
2.	Опрос	Правильность ответов на поставленные вопросы (до 5 мини-вопросов)	**5 баллов –** ответил на все вопросы **4 балла** – ответил на все вопросы, допустил 1-2 ошибки, но сам их исправил **3 балла** – ответил на 3 и более вопросов с ошибками **2 балла** – ответил на 1-2 вопроса с ошибками
3.	Решение задач	Качество решения задач: правильность решения задачи, аргументация.	**5 баллов** – Изложил материал грамотным языком в определенной логической последовательности, точно используя терминологию и логическую символику; показал умение иллюстрировать теоретические положения конкретными примерами, применять их в новой ситуации при выполнении практического задания;-продемонстрировал усвоение ранее изученных сопутствующих вопросов, сформированность и устойчивость используемых при отработке умений и навыков.

			4 балла – Допущены один – два недочета при освещении основного содержания ответа, исправленные по замечанию преподавателя; допущены ошибка или более двух недочетов при освещении второстепенных вопросов или в выкладках, легко исправленные по замечанию **3 балла** - Неполно или непоследовательно раскрыто содержание материала, но показано общее понимание вопроса и продемонстрированы умения, достаточные для дальнейшего усвоения программного материала; - имелись затруднения или допущены ошибки в определении понятий, использовании терминологии, исправленные после нескольких наводящих вопросов; Не справился с применением теории в новой ситуации при выполнении практического задания, но выполнил задания обязательного уровня сложности по данной теме; -при знании теоретического материала выявлена недостаточная сформированность основных умений и навыков. **2 балла** - не раскрыто основное содержание учебного материала; - обнаружено незнание или непонимание учеником большей или наиболее важной части учебного материала; -допущены ошибки в определении понятий, при использовании терминологии, в выкладках, которые не исправлены после нескольких наводящих вопросов

4.3. Оценочные средства для промежуточной аттестации.

4.3.1. Формируемые компетенции

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
УК ОС - 5	способность проявлять толерантность в условиях межкультурного разнообразия общества	УК ОС-5.3	Способность к этичному поведению в условиях разнообразия общества
ОПК-4	владение навыками работы с внешними организациями (Министерством труда и социальной	ОПК-4.2	Владение навыками этичных деловых коммуникаций с

	защиты Российской Федерации, Пенсионным фондом Российской Федерации, Фондом социального страхования Российской Федерации, Федеральным фондом обязательного медицинского страхования, Федеральной службой по труду и занятости, кадровыми агентствами, службами занятости населения)		внешними организациями
ОПК-6	владение культурой мышления, способностью к восприятию, обобщению и экономическому анализу информации, постановке цели и выбору путей ее достижения; способностью отстаивать свою точку зрения, не разрушая отношения	ОПК-6.2	Способность отстаивать свою точку зрения, не разрушая отношений
ОПК-9	способностью осуществлять деловое общение (публичные выступления, переговоры, проведение совещаний, деловая переписка, электронные коммуникации)	ОПК – 9.2	Владение навыками делового общения с позиции этики
ОПК-10	способностью решать стандартные задачи профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры с применением информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности.	ОПК – 10.4	Способность решать стандартные задачи профессиональной деятельности на основе библиографической культуры с позиции этики

4.3.2.Типовые оценочные средства промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация студентов проводится в форме зачета.
Зачет проходит в форме тестирования

Инструкция к тесту

Тесты выполнены на бумажном носителе, тестирование проводится с использованием раздаточного материала. После завершения тестирования каждый обучаемый получает персональный результат.

В тесте 30 вопросов с вариантами ответа, необходимо выбрать один правильный ответ. Время тестирования 20 минут. Тестовые вопросы являются типовыми: с выбором одного варианта ответа из предложенных.

Типовые тестовые задания

1. Этика возникает…

1. В первобытном обществе, с появлением первых социальных признаков
2. На этапе перехода от первобытного к рабовладельческому обществу, с обособлением моральных норм
3. В традиционном обществе, по мере развития морального сознания
4. В индустриальном обществе, когда долженствование приобретает обязательный характер

2. Античная этика представляла собой…

1. Учение о человеческих добродетелях
2. Учение о правилах поведения в обществе
3. Учение о добре
4. Учение о Боге

3. В средневековой этике источником морали объявляется…

1. Человек
2. Общество
3. Космос
4. Бог

4. Социологические школы в этике выводят мораль из…

1. Природы человека, его биолого-психологической сущности
2. Космического универсума, природных законов
3. Фактов общественной жизни
4. Надприродной сверхличностной реальности

5. Мораль как условие совместного бытия людей понималась в рамках…

1. Эволюционной этики
2. Теории разумного эгоизма
3. Теории общественного договора
4. Натурфилософской этики

6. Первые профессионально-этические кодексы появляются…

1. В первобытном обществе
2. В античности
3. В средние века
4. В Новое время

7. Первые нравственные представления о труде появляются…

1. в первобытном обществе
2. в рабовладельческом обществе
3. в эпоху феодализма
3. В эпоху Возрождения
4. В Новое время

8. Деловое общение реализуется в следующих основных формах:

1. Деловая беседа
2. Телефонные переговоры
3. Деловые переговоры
4. Деловое поведение

9. К общепринятым нравственным требованиям к общению не относится:

1. Застенчивость
2. Точность
3. Вежливость
4. Скромность

10. «Экономический человек» руководствуется в деловых отношениях ...

1. чувством справедливости
2. долгом
3. экономической выгодой

11. Скрытое внедрение в психику делового партнера установок, намерений, желаний, которые ему внутренне не присущи характерно для

1. убеждающего делового общения
2. манипулятивного делового общения
3. информационного делового общения

12. Кредо аморализма выражено в фразе:

1. «Совесть - лучший контролер»
2. «Побеждает сильнейший»
3. «Цель оправдывает средства»

13. Партнерское деловое общение - это общение ... субъектов

1. Равнозначных
2. Равностатусных
3. равноправных

14. Эгоизм как ценностная ориентация личности – это

1. стремление утвердить себя
2. стремление утвердить себя за счет других

15. Нравственный кризис - это переходное состояние социальной системы, которое сопровождается деструктивными процессами в общественных и личностных ...

1. Интересах
2. нормативно-ценностных структурах
3. потребностях

16. В партнерском деловом общении доминирует стремление к

1. соперничеству и здоровой конкуренции
2. согласованию интересов
3. взаимовлиянию друг на друга

17. Исключите свойство, не присущее официально-деловым документам:

1. точность и однозначность
2. эмоциональность, экспрессивность
3. стандартизация речевых оборотов
4. стилистическая нейтральность,

18. Комплекс web-страниц, предназначенных для обмена сообщениями с возможностью их классификации по темам и сохранения их для последующего использования, называется:

1. форумом
2. чатом
3. сайтом
4. порталом

Система оценки: После завершения тестирования каждый обучаемый получает персональный результат.

Баллы	**Оценка**
<15	неудовлетворительно
≥15	удовлетворительно
≥20	хорошо
≥26	отлично

4.4 Оценивание студентов при проведении промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация по дисциплине проводится в соответствии с Учебным планом в форме зачета.

Оценка знаний студента на зачете носит комплексный характер, является балльной и определяется его:

- ответом на зачете (решением теста);
- учебными достижениями в семестровый период (по очной форме обучения - количеством баллов, полученных по балльно-рейтинговой системе).

Знания и компетенции студента на зачете оцениваются как: «*зачтено*» – «*незачтено*».

Оценка студентам очной формы обучения выставляется в соответствии с балльно-рейтинговой системой. Основой для определения оценки служит уровень усвоения студентами материала, предусмотренного рабочей программой дисциплины.

Критерии оценки студента на зачете

Баллы (рейтинговой оценки), %	**Оценка**	**Требования к знаниям**
100-50	*«зачтено»*	**«зачтено»** ставится студенту, если он: • объясняет принципы толерантности в условиях межкультурного разнообразия общества; • умеет строить отношения в деловой сфере на базе знаний об этике и этикете; • решает этические задачи, возникающие в процессе общения в условиях межкультурного разнообразия; • умеет оценивать собственное поведение и поведение других людей в условиях толерантности • умеет воспроизводить международные основы и принципы деловой этики • называет и описывает средства делового общения • понимает цели и средства межличностных, групповых и организационных коммуникаций; • учитывает требования, предъявляемые к работе с внешними организациями, кадровыми агентствами, службами занятости населения; • владеет навыками работы с внешними организациями, кадровыми агентствами, службами занятости населения • понимает принципы этики деловых отношений в устной деловой коммуникации: публичном выступлении, переговорах, при проведении совещаний; • способен выделять этические и этикетные ошибки делового общения, включая деловой этикет и протокол; • умеет взаимодействовать в ходе служебной деятельности в соответствии с этическими требованиями к служебному поведению; • логически верно, аргументировано и ясно строить устную и письменную речь; • умеет решать этические задачи, возникающие в процессе общения с клиентами, коллегами, руководством; • демонстрирует высокую культуру поведения. • Владеет культурой мышления, отстаивания своей точку зрения, не разрушая отношения; • владеет приёмами взаимодействия в ходе служебной деятельности в соответствии с этическими требованиями к служебному поведению • знает и умеет применять принципы этики деловых отношений в устной деловой коммуникации: публичном выступлении, переговорах, при проведении совещаний; • знает и умеет применять принципы этики деловых от-

		ношений в письменной деловой коммуникации: в деловой переписке, электронных коммуникациях - Учебные достижения в семестровый период и результаты рубежного контроля демонстрировали высокую/достаточную степень овладения программным материалом (для очного отделения).
Менее 50	*«незачтено»*	**«не зачтено»** выставляется студенту, если он • допускает существенные ошибки в программном материале, • не обладает способностью логически верно, аргументировано и ясно строить устную речь по вопросам программного материала - Учебные достижения в семестровый период и результаты рубежного контроля демонстрировали низкую степень овладения программным материалом (для очного отделения).

5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

При подготовке к занятиям на каждый теоретических вопрос темы целесообразно составить план-конспект ответа с фиксацией в нем важнейших положений анализируемых материалов, что будет способствовать более глубокому, полному освоению компетенций.

Раздел 1 Этические аспекты социальной жизни. Этическая культура личности.

Вопросы для самостоятельной подготовки:

- Мораль как способ регуляции поведения людей.
- Специфика моральных требований, их общечеловеческий статус.
- Этическая культура личности.
- Гуманистическая и авторитарная этика об источниках формирования нравственных норм.
- Черты гуманистической этики.

Литература.

1. Кривокора, Е.И. Деловые коммуникации : Учебное пособие / Е.И. Кривокора. - М. : Инфра-М, 2017. - 190с. - (Высшее образование: Бакалавриат) Раздел 3
2. Психология и этика делового общения (5-е издание) [Электронный ресурс]: учебник для студентов вузов/ В.Ю. Дорошенко [и др.].— Электрон. текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2015.— 419 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/52575.html. — ЭБС «IPRbooks». Раздел 1

Раздел 2. Универсальная и профессиональная этика. Международные стандарты этики делового сотрудничества.

- Универсальные международные принципы деловой этики.
- Международные стандарты делового сотрудничества.
- Профессиональная этика: сущность, классификация, функции.
- Конкретизация морали в профессиональной этике.
- Влияние этической ориентации на практику деловых отношений.

Литература.

1. Козловская Т.Н. Профессиональная этика [Электронный ресурс]: учебно-методическое пособие/ Т.Н. Козловская, Г.А. Епанчинцева, Л.В. Зубова— Электрон. текстовые данные.— Оренбург: Оренбургский государственный университет, ЭБС АСВ, 2015.— 218 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/54147.html.— ЭБС «IPRbooks» Раздел 1
2. Кривокора, Е.И. Деловые коммуникации : Учебное пособие / Е.И. Кривокора. - М. : Инфра-М, 2018. - 190с. - (Высшее образование: Бакалавриат). Раздел 4

Раздел 3. Этические и корпоративные кодексы фирм. Принципы деловой этики в корпоративном управлении

- Условия и причины распространения профессиональных этических кодексов поведения.
- Профессиональные кодексы как способы закрепления стандартов поведения в различных видах деятельности.
- Проблема кодификации норм профессионального поведения в сфере управления.
- Профессиональные стандарты поведения как средство укрепления престижа профессии и личного престижа.
- Этические кодексы компаний и бизнес-ассоциаций.
- Принципы деловых отношений применительно к конкретной специфике предприятия.
- Управление этичным поведением в организации.
- Корпоративная социальная ответственность: проблема эффективности.
- Этика корпоративного поведения.
- Этика управленческих решений.
- Комплексная модель принятия этичных управленческих решений.
- Предписывающий подход к принятию управленческих решений.
- Основные формы нарушения этических правил в деловом общении.

Литература.

1. Кривокора, Е.И. Деловые коммуникации : Учебное пособие / Е.И. Кривокора. - М. : Инфра-М, 2019. - 190с. - (Высшее образование: Бакалавриат). Раздел 5
2. Психология и этика делового общения (5-е издание) [Электронный ресурс]: учебник для студентов вузов/ В.Ю. Дорошенко [и др.].— Электрон. текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2015.— 419 c.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/52575.html.— ЭБС «IPRbooks»Раздел 2

Раздел 4. Коллективная и личная этика.

- Принципы коллективной этики.
- Принципы личной этики.
- Взаимосвязь имиджа, репутации и стиля делового общения человека.

Литература.

1. Кривокора, Е.И. Деловые коммуникации : Учебное пособие / Е.И. Кривокора. - М. : Инфра-М, 2018. - 190с. - (Высшее образование: Бакалавриат). Раздел 6
2. Психология и этика делового общения (5-е издание) [Электронный ресурс]: учебник для студентов вузов/ В.Ю. Дорошенко [и др.].— Электрон. текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2015.— 419 c.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/52575.html.— ЭБС «IPRbooks»Раздел 9

Раздел 5. Этика бизнеса. Особенности служебной или административной этики.

- Роль протестантизма в формировании капиталистического этоса и буржуазной морали.
- Утилитарное, прагматическое обоснование нравственных ценностей и добродетелей человека.
- Духовные основания бизнеса.
- Исторически вырабатываемая культура владения богатством в Европе, Северной Америке, дореволюционной России.
- Культурные особенности России, которые определяют деловые отношения.

Литература.

1. Кривокора, Е.И. Деловые коммуникации : Учебное пособие / Е.И. Кривокора. - М. : Инфра-М, 2017. - 190с. - (Высшее образование: Бакалавриат). Раздел 7
2. Психология и этика делового общения (5-е издание) [Электронный ресурс]: учебник для студентов вузов/ В.Ю. Дорошенко [и др.].— Электрон. текстовые данные.— М.:

ЮНИТИ-ДАНА, 2015.— 419 c.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/52575.html.— ЭБС «IPRbooks»Раздел 14

Раздел 6. Этикет: определение, функции, назначение. Этикетные ситуации и рекомендации.

- Происхождение этикета и его функции.
- Место и роль делового этикета.
- Характеристики людей, учитывающиеся в этикетных ситуациях.
- Протокольный этикет.

Литература.

1. Кривокора, Е.И. Деловые коммуникации : Учебное пособие / Е.И. Кривокора. - М. : Инфра-М, 2016. - 190с. - (Высшее образование: Бакалавриат). Раздел 9
2. Психология и этика делового общения (5-е издание) [Электронный ресурс]: учебник для студентов вузов/ В.Ю. Дорошенко [и др.].— Электрон. текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2015.— 419 c.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/52575.html.— ЭБС «IPRbooks». Раздел 14

6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", включая перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю)

6.1. Основная литература.

1. Козловская Т.Н. Профессиональная этика [Электронный ресурс]: учебно-методическое пособие/ Т.Н. Козловская, Г.А. Епанчинцева, Л.В. Зубова— Электрон. текстовые данные.— Оренбург: Оренбургский государственный университет, ЭБС АСВ, 2015.— 218 c.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/54147.html .— ЭБС «IPRbooks»
2. Кривокора, Е.И. Деловые коммуникации : Учебное пособие / Е.И. Кривокора. - М. : Инфра-М, 2018. - 190с. - (Высшее образование: Бакалавриат)
3. Психология и этика делового общения (5-е издание) [Электронный ресурс]: учебник для студентов вузов/ В.Ю. Дорошенко [и др.].— Электрон. текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2015.— 419 c.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/52575.html .— ЭБС «IPRbooks»

6.2. Дополнительная литература.

1. Дзялошинский И.М. Деловые коммуникации. Теория и практика [Текст] : Учебник для бакалавров / ВШЭ. - М. : Юрайт, 2016. - 433 с. : ил. - (Бакалавр. Углубленный курс).
2. Кузнецов И.Н. Деловое общение [Электронный ресурс]: учебное пособие/ И.Н. Кузнецов— Электрон. текстовые данные.— М.: Дашков и К, 2016.— 528 c.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/60397.html.— ЭБС «IPRbooks»
3. Пороховская Т.И. Этика деловых отношений. Учебник для ВУЗов. – М.: Неолит, 2017. – 424 с.

6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы.

http://www.iprbookshop.ru/ - Электронная библиотечная система «IPRBooks»
https://www.biblio-online.ru/ - Электронная библиотечная система «Юрайт»
www.e.lanbook.com - Электронная библиотечная система «Лань»
http://edu.garant.ru – Официальный сайт Гарант
http://www.consultant.ru/ – Официальный сайт КонсультантПлюс
Социум и власть (см.: http://www.urags-chel.ru).
Электронная библиотека www.koob.ru
Электронная библиотека www.alleng.ru
Электронная библиотека www.webbl.ru

6.4. Иные источники.

Справочно-правовая система «Консультант Плюс» - http://www.consultant.ru/

Справочная правовая система «Гарант» - http://www.aero.garant.ru

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

- 5 лингафонных кабинетов с установленным программным обеспечением (программа «Нибелунг»), оснащенные наушниками (на каждом рабочем столе)
- компьютеры с доступом в Интернет;
- мультимедийное оборудование;
- интерактивная доска (при наличии);
- классная доска, указка.

Программное обеспечение	Версия	Существует лицензий (и тип), количество
Windows 7 Pro	7	105
Офисный пакет		
Microsoft Office 2010 standard	2010	150
Microsoft Office 2016 standard	2016	120
Антивирусная защита		
-Kaspersky Endpoint Security длябизнеса- Стандарт-ный Russian Edition	10.2.5.3201	450
Дополнительные программы и утилиты		
WinRar	5	250
Radmin	3	250
ABBY FineReader 9.0 Corporate Edition	9	15
Другое ПО, используемое в деятельности филиала		
1С Библиотека	2.1.2.1	1
Гарант	8.00.2.025	50
Консультант	4016.00.12	50

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

Челябинский филиал

Кафедра лингвистики и профессиональной коммуникации

УТВЕРЖДЕНА
решением кафедры
лингвистики и профессиональной коммуникации
Протокол № 1 от «28» августа 2019 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.Б.24 Деловой иностранный язык (Английский язык)

индекс, наименование дисциплины, в соответствии с учебным планом

направление подготовки

38.03.03 Управление персоналом

код и наименование подготовки

« Управление персоналом организации»

Направленность и профиль

бакалавр

квалификация

очная и заочная формы обучения

формы обучения

Челябинск 2019

Автор-составитель:

старший преподаватель кафедры
лингвистики и профессиональной
коммуникации / О.С. Яшина /

Заведующая кафедрой лингвистики
и профессиональной коммуникации,
канд. пед. наук, доцент / В.Б. Шаронова /

СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения программы 4

2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО 5

3. Содержание и структура дисциплины 5

4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине 11

5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины 13

6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», включая перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине 13

6.1. Основная литература 13

6.2. Дополнительная литература 14

6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы 14

6.4.Нормативные правовые документы 14

6.5. Интернет-ресурсы. 14

6.6.Иные источники 14

7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы 14

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

1.1 Дисциплина Деловой иностранный язык (Английский язык) обеспечивает овладение следующими компетенциями:

По очной и заочной формам обучения:

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование освоения компетенции
УК ОС-4	способность осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном(ых) и иностранном(ых) языке(ах)	УК ОС-4.3	Способность продемонстрировать знания делового этикета страны контрагента при проведении деловой встречи и публичного выступления, способность вести деловую переписку языке страны контрагента

1.2. В результате освоения дисциплины у студентов должны быть:

По очной и заочной формам обучения:

ОТФ/ТФ (при наличии профстандарта)/ профессиональные действия	Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения
	УК ОС-4.3	**на уровне знаний:** основные требования к обязательным видам речевой деятельности необходимым для осуществления деловой коммуникации в сфере менеджмента в устной и письменной формах на иностранном(ых) языке(ах) (понимания речи на слух и речевая рефлексия в процессе деловой коммуникации).
		на уровне умений: начинать, вести/поддерживать и заканчивать диалог-расспрос об увиденном, прочитанном, диалог-обмен мнениями и диалог-интервью, соблюдая нормы речевого, делового этикета, при необходимости используя стратегии восстановления сбоя в процессе деловой коммуникации (переспрос, перефразирование и др.); расспрашивать собеседника, задавать вопросы и отвечать на них, высказывать своё мнение, просьбу, отвечать на предложение собеседника (принятие предложения или отказ); делать сообщения и выстраивать монолог-описание, монолог-повествование и монолог-рассуждение;
		на уровне навыков:

		навыками восприятия и понимания общего содержания речевых отрезков (диалогической и монологической речи), произносимых на иностранном языке в обычном темпе речи в процессе деловой коммуникации.

Объем дисциплины в академических часах

– *общая трудоемкость дисциплины (модуля) в зачетных единицах: 180 часов (5 з.е.)*

– *количество академических часов, выделенных на контактную работу с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся:*

✓ очная форма обучения – 120 часов, в том числе:

– практические занятия – 64 часа.

– контроль – 54 часа

– кср – 2 часа

Самостоятельная работа студентов, включая ее контроль – 60 часов.

✓ заочная форма обучения - 27 часов, в том числе:

– практические занятия – 16 часов;

– контроль – 9 часов

– кср – 2 часа

Самостоятельная работа студентов, включая ее контроль – 153 часов.

Объем дисциплины в астрономических часах

– *общая трудоемкость дисциплины (модуля) в зачетных единицах: 135 часов (5 з.е.)*

– *количество академических часов, выделенных на контактную работу с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся:*

✓ очная форма обучения – 111 часов, в том числе:

– практические занятия – 64 часа.

– контроль – 45 часов

– кср – 2 часа

Самостоятельная работа студентов, включая ее контроль – 24 часа.

✓ заочная форма обучения - 27 часов, в том числе:

– практические занятия – 14 часов;

– контроль – 7 часов

– кср – 2 часа

Самостоятельная работа студентов, включая ее контроль – 112 часов

Место дисциплины в структуре ОП ВО

Б1.Б.24 – Деловой иностранный язык (Немецкий язык), 2 курс, 1 семестр; заочная форма обучения - 2 курс, 1 семестр.

Форма (ы) промежуточной аттестации в соответствии с учебным планом: экзамен.

3. Содержание и структура дисциплины

3.1 В академических часах

Очная форма обучения

№ п/п	Наименование	Всего	Объем дисциплины (модуля), час.	СРС	Форма

	тем (разделов),		Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий						текущего контроля успеваемости*, промежуточной аттестации
			Л	ЛР	ПЗ	КСР	ПА		
Тема 1	Карьера в современном мире	126			64	2		60	РТ, Р, С
Промежуточная аттестация							**54**		экзамен
Всего:		**180**			**64**	**2**		**60**	
Итого		**180**			**64**	**2**	**54**	**60**	

Заочная форма обучения

№ п/п	Наименование тем (разделов),	Всего	Объем дисциплины (модуля), час.					СРС	Форма текущего контроля успеваемости*, промежуточной аттестации
			Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий						
			Л	ЛР	ПЗ	КСР	ПА		
Тема 1	Карьера в современном мире	171			16	2		153	РТ, Р, С
Промежуточная аттестация							**9**		экзамен
Всего:		**180**			**16**	**2**		**153**	
Итого		**180**			**16**	**2**	**9**	**153**	

3.2 В астрономических часах

Очная форма обучения

№ п/п	Наименование тем (разделов),	Всего	Объем дисциплины (модуля), час.					СРС	Форма текущего контроля успеваемости*, промежуточной аттестации
			Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий						
			Л	ЛР	ПЗ	КСР	ПА		
Тема 1	Карьера в	90			64	2		24	РТ, Р, С

№ п/п	Наименование тем (разделов),	Всего	Объем дисциплины (модуля), час.					СРС	Форма текущего контроля успеваемости*, промежуточной аттестации
			Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий						
			Л	ЛР	ПЗ	КСР	ПА		
	современном мире								
Промежуточная аттестация							45		экзамен
Всего:		**135**			**64**	**2**	**45**	**24**	
Итого		**135**			**64**	**2**	**45**	**24**	

Заочная форма обучения

№ п/п	Наименование тем (разделов),	Всего	Объем дисциплины (модуля), час.					СРС	Форма текущего контроля успеваемости*, промежуточной аттестации
			Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий						
			Л	ЛР	ПЗ	КСР	ПА		
Тема 1	Карьера в современном мире	128			14	2		112	РТ, Р, С
Промежуточная аттестация							7		экзамен
Всего:		**135**			**14**	**2**		**112**	
Итого		**135**			**14**	**2**	**7**	**112**	

Примечание:

** – разработчик указывает необходимые формы текущего контроля успеваемости: реферирование с тестовыми заданиями к реферируемому тексту (РТ), собеседование (С), реферирование (Р).*

Используемые сокращения приводятся после таблицы в примечании.

Содержание дисциплины

Тема 1. Карьера в современном мире

1.1 Роль высшего образования для развития личности

1.2 Уровни высшего образования

1.3 Престиж выбранной профессии. Выдающиеся представители профессии

1.4 Функциональные обязанности в рамках выбранной профессии

1.5 Квалификационные требования к специалистам данной профессии за рубежом и в России

1.6 Трудоустройство: поиск работы, написание резюме и сопроводительного письма, подготовка к интервью

4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине

4.1. Формы и методы текущего контроля успеваемости обучающихся и промежуточной аттестации.

4.1.1. В ходе реализации дисциплины Б1.Б.24 – Деловой иностранный язык (Английский язык) используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

- при проведении практических занятий: реферирование с тестовыми заданиями к реферируемому тексту, собеседование, реферирование
- при контроле результатов самостоятельной работы студентов: реферирование с тестовыми заданиями к реферируемому тексту, собеседование, реферирование

4.1.2. Промежуточная аттестация проводится в форме: экзамена (очная и заочная формы обучения).

4.2. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся

Тема 1 Карьера в современном мире

Типовые оценочные материалы по разделу 1

Вопросы к собеседованию:

1. Do we need education, if so then why? нам необходимо образование? Если да, то почему.
2. Dwell upon the problems which may arise when you leave school. Какие проблемы могут возникнуть по окончании школы?
3. What can you say about the system of education in Russia? Что вы знаете о системе образования РФ?
4. What can you say about the system of education in the USA and UK? Что вы знаете о системе образования в США и ВБ?
5. What professions are considered the most wide-spread in the modern world? Какие профессии считаются максимально распространёнными в современном мире?
6. What educational establishment do you need to enter to get the chosen profession? Какой вуз вам необходимо поступить, чтобы получить выбранную профессию?
7. How can people find a new position? Как люди могут найти должность?
8. Is the problem of unemployment urgent nowadays? If so then in what countries? Является ли проблема безработицы актуальной в наши дни?
9. What must you know while job-hunting? Что вы должны знать, когда ищете работу?
10. What is dress-code? Что такое дресс-код.

Типовые задания по реферированию с тестовым заданием к реферируемому тексту:

Задание 1. Прочитайте, переведите и зареферируйте прочитанный текст, соблюдая основные правила презентации публицистической информации

Career. What is a manager?

A number of different terms are used for “manager”, including “director”, “administrator” and “president”. The term “manager” is used more frequently in profit-making organizations, while the others are used more widely in government and non-profit organizations such as universities, hospitals and social work agencies.

What, the, is a manager? When used collectively the term “manager” refers to the people who are responsible for making and carrying out decisions within a system. A personnel manager directly supervises people in an organization. A financial manager is a person who is responsible for finance. A sales manager is responsible for selling of goods. A marketing manager is responsible for promotion of products on the market. Almost everything a manager does involves decision-making. When a problem exists a manager has to make a decision to solve it. In decision-making there is always some uncertainty and risk.

Management is a variety of specific activities. Managers perform the following functions planning, organizing, coordinating, directing and controlling. Any managerial system at any managerial level is characterized in terms of these general functions. Managing is a responsible and hard job. There is a lot to be done and relatively little time to do it. In all types of organizations managerial efficiency depends on manager’s direct personal relationships, hard work on a variety of activities and preference for active tasks.

The characteristics of management often vary according to national culture which can determine how managers are trained how they lead people and how they approach their jobs.

The amount of responsibility of any individual in a company depends on the position that he or she occupies in its hierarchy. Managers, for example, are responsible for leading people directly under them, who are called subordinates. To do this successfully, they must use their authority which is the right to take decisions and give orders. Managers often delegate authority. This means that employees at lower levels in the company hierarchy can use their initiative that is make decisions without asking their manager.

Типовые тестовые задания к реферируемому тексту:

Задание 1. Согласитесь или не согласитесь с предложенными ниже утверждениями, соновываясь на содержании реферируемого текста.

A.National culture doesn’t influence the process of training managers. (False)

B. The position that you occupy in the company hierarchy influences the amount of work you do. (True)

C. A subordinate is a person who is directly under a manager (True).

D. The main function of a manager is decision-making (True).

E. Planning, organizing, coordinating, directing and controlling are general functions in any managerial system. (True).

F. Employees at lower levels in the company hierarchy can never make decisions without asking their manager. (False)

G. The terms “manager”, “director”, “administrator” and “president” do not mean the same. (False)

Задание 2. Найдите в тексте английские эквиваленты к выражениям и словам внизу.

1. Коммерческая организация
2. Иерархия
3. Принятие решений
4. Выполнять функции
5. Некоммерческая организация
6. Отвечать за
7. Менеджер по персоналу

8. Менеджер по продажам
9. Эффективность управления
10. Неопределенность и риск

Шкала оценивания

№	Формы контроля	Критерии оценки	Показатели и шкала оценивания (кол-во баллов)
1.	Собеседование	Объем и полнота изложения Грамматика Лексика Фонетика Коммуникативное взаимодействие	**5 баллов –** Регламент ответа соблюдён полностью (3 мин.) Высказывание соответствует теме. Допускается минимальное количество незначительных ошибок в рамках допустимой нормы (1-2). Использует профессиональную лексику необходимую для осуществления деловой коммуникации. Речь звучит в естественном темпе, нет грубых фонетических ошибок, интонационный рисунок соблюдён. Адекватно реагирует на реплики собеседника. Проявляет речевую инициативу для решения поставленных задач деловой коммуникации по профилю подготовки. **4 балла –** Регламент ответа соблюдён частично – не уложился в обозначенное время. Высказывание соответствует теме частично. Имеет место процент ошибок (3-4), которые в некоторой степени влияют на восприятие речи отвечающего, но не нарушают деловой коммуникации. Лексические ошибки незначительно влияют на осуществление деловой коммуникации. Речь иногда неоправданно паузирована, допускаются отдельные фонетические ошибки. Общая интонация обусловлена влиянием родного языка. **3 балла –** Незначительный объем высказывания, которое не в полной мере соответствует теме. Студент делает большое количество грубых грамматических, лексических ошибок. Демонстрирует слабое соответствие вокабуляра, что препятствует ведению деловой коммуникации. Делает большое количество фонетических ошибок. Коммуникация существенно затруднена. Студент не проявляет речевой инициативы. **2 балла –** Студент не может изложить свои мысли по затронутой проблеме; испытывает большие трудности в использовании языковых средств; при построении выказывании допускает серьезные ошибки в стандартных конструкциях, влияющие на ведение деловой коммуникации, словарный запас существенно ограничен. Коммуникативное взаимодействие в рамках профессиональной сферы невозможно.
2.	Реферирование публицистического текста	Использование клише. Логика и корректность презентации. Информационное и идейное соответствие оригиналу. Объем и полнота изложения. Грамматика. Лексика.	**5 баллов –** В процессе реферирования студент существенно переработал содержание, композицию языка оригинала: выделил главные факты и изложил в краткой форме. Язык и стиль оригинала претерпели изменения в сторону нормативности, нейтральности, простоты и лаконичности. Присутствует безусловная когерентность текста. Использование стереотипные выражения/фразы, связующие текст-клише. **4 балла –** В процессе реферирования студент достаточно переработал содержание, композицию языка оригинала: выделил главные факты и изложил в краткой форме. Язык и стиль оригинала претерпели достаточные изменения в сторону нормативности, нейтральности, простоты и лаконичности. Присутствует безусловная когерентность текста. Использовано достаточное количество стереотипных выражений/фраз, связующих текст-клише. **3 балла –** В процессе реферирования студент несущественно переработал содержание, композицию языка оригинала: выделил главные факты и изложил в краткой форме. Язык и стиль оригинала недостаточно претерпели изменения в

			сторону нормативности, нейтральности, простоты и лаконичности. Присутствует безусловная когерентность текста. Использование стереотипные выражения/фразы, связующие текст-клише незначительны – «3». **2 балла –** В процессе реферирования студент не переработал содержание, композицию языка оригинала: не выделил главные факты и не изложил в краткой форме. Язык и стиль оригинала не претерпели изменения в сторону нормативности, нейтральности, простоты и лаконичности. Студент не использовал стереотипные выражения/фразы, связующие текст-клише.
3.	Тесты по реферируемым текстам	Правильность ответа	Правильный ответ – 1 балл Неправильный ответ, ответ с ошибкой – 0 баллов. **5 баллов** – минимальное количество правильных ответов 12. **4 балла** – минимальное количество правильных ответов 10. **3 балла** – минимальное количество правильных ответов 8. **2 балла** –количество правильных ответов менее 8 Максимальное количество баллов за один тест по реферируемому тексту – 15 баллов

4.3. Оценочные средства для промежуточной аттестации

4.3.1. Формируемые компетенции

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование освоения компетенции
УК ОС-4	способность осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном(ых) и иностранном(ых) языке(ах)	УК ОС-4.3	Способность продемонстрировать знания делового этикета страны контрагента при проведении деловой встречи и публичного выступления, способность вести деловую переписку языке страны контрагента

4.3.2 Типовые оценочные средства для промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация студентов проводится в форме экзамена:
Экзамен проходит в форме реферирования текста.

Инструкция к экзамену

Осуществляйте реферирование статьи, используя следующие методы пошагового чтения:

Шаг 1. Сделайте общий обзор текста. Заголовок, начало (вступление) в каждом абзаце, ключевые слова и понятия, на основании которых можно представить (сообщить) о содержании текста. Определите, какая проблема или вопрос рассматриваются в тексте. Ответьте на вопросы, о чем идет речь в тексте и на какие вопросы текст дает ответы?

Шаг 2. Прочтите статью еще раз, основательно и вдумчиво. Выделить важные словосочетания, но не все предложения, и ключевые слова. Убедитесь, что выделенных слов и выражений не слишком много.

Шаг 3. На третьем этапе, необходимо выяснить значение незнакомых слов и выражений.

Шаг 4. Кратко опишите каждый раздел текста своими словами и сформулируйте заголовки для каждого из разделов, абзацев.

Шаг 5. Повторите самую важную информацию из статьи. Используя выделенные ключевые слова и выражения, а также клише для реферирования, сделайте краткий обзор текста.

Career. What is a manager?

A number of different terms are used for “manager”, including “director”, “administrator” and “president”. The term “manager” is used more frequently in profit-making organizations, while the others are used more widely in government and non-profit organizations such as universities, hospitals and social work agencies.

What, the, is a manager? When used collectively the term “manager” refers to the people who are responsible for making and carrying out decisions within a system. A personnel manager directly supervises people in an organization. A financial manager is a person who is responsible for finance. A sales manager is responsible for selling of goods. A marketing manager is responsible for promotion of products on the market. Almost everything a manager does involves decision-making. When a problem exists a manager has to make a decision to solve it. In decision-making there is always some uncertainty and risk.

Management is a variety of specific activities. Managers perform the following functions planning, organizing, coordinating, directing and controlling. Any managerial system at any managerial level is characterized in terms of these general functions. Managing is a responsible and hard job. There is a lot to be done and relatively little time to do it. In all types of organizations managerial efficiency depends on manager’s direct personal relationships, hard work on a variety of activities and preference for active tasks.

The characteristics of management often vary according to national culture which can determine how managers are trained how they lead people and how they approach their jobs.

The amount of responsibility of any individual in a company depends on the position that he or she occupies in its hierarchy. Managers, for example, are responsible for leading people directly under them, who are called subordinates. To do this successfully, they must use their authority which is the right to take decisions and give orders. Managers often delegate authority. This means that employees at lower levels in the company hierarchy can use their initiative that is make decisions without asking their manager.

Шкала оценивания на экзамене

Критерии оценки	Баллы в БРС	Оценка
В процессе реферирования студент существенно переработал содержание, композицию языка оригинала: выделил главные факты и изложил в краткой форме. Язык и стиль оригинала претерпели изменения в сторону нормативности, нейтральности, простоты и лаконичности. Присутствует безусловная когерентность текста. Использование стереотипные выражения/фразы, связующие текст-клише.	76-100	5, «отлично»/ зачтено
В процессе реферирования студент достаточно переработал содержание, композицию языка оригинала: выделил главные факты и изложил в краткой форме. Язык и стиль оригинала претерпели достаточные изменения в сторону нормативности, нейтральности, простоты и лаконичности. Присутствует безусловная когерентность текста. Использовано достаточное количество стереотипных выражений/фраз, связующих текст-клише.	66-75	4, «хорошо» / зачтено

В процессе реферирования студент несущественно переработал содержание, композицию языка оригинала: выделил главные факты и изложил в краткой форме. Язык и стиль оригинала недостаточно претерпели изменения в сторону нормативности, нейтральности, простоты и лаконичности. Присутствует безусловная когерентность текста. Использование стереотипные выражения/фразы, связующие текст-клише незначительны.	50-65	3, «удовлетворит» / зачтено
В процессе реферирования студент не переработал содержание, композицию языка оригинала: не выделил главные факты и не изложил в краткой форме. Язык и стиль оригинала не претерпели изменения в сторону нормативности, нейтральности, простоты и лаконичности. Студент не использовал стереотипные выражения/фразы, связующие текст-клише.	Менее 50	2, «неудовлетворит.»/ не зачтено

5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Для очной формы обучения

Тема 1. Карьера в современном мире

Вопросы для самостоятельной подготовки:

1. Квалификационные требования к специалистам данной профессии за рубежом и в России

Литература

1. Христофорова Г.А. Business English [Электронный ресурс]: методические рекомендации/ Христофорова Г.А., Гончаренко Е.С.— Электрон. текстовые данные.— М.: Московская государственная академия водного транспорта, 2016.— 73 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/65654.html .— ЭБС «IPRbooks».

Для заочной формы обучения

Тема 1. Карьера в современном мире

Вопросы для самостоятельной подготовки:

1. Квалификационные требования к специалистам данной профессии за рубежом и в России

Литература

1. Христофорова Г.А. Business English [Электронный ресурс]: методические рекомендации/ Христофорова Г.А., Гончаренко Е.С.— Электрон. текстовые данные.— М.: Московская государственная академия водного транспорта, 2016.— 73 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/65654.html .— ЭБС «IPRbooks».

6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», включая перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

6.1. Основная литература

1. Агабекян И.П. Английский для менеджеров: учебное пособие для вузов. - 12-е изд. - Ростов н/Д.: Феникс, 2017. - 414 с. - (Высшее образование).

2. Бессонова Е.В. Professional English in Use [Электронный ресурс]: учебно-практическое пособие/ Бессонова Е.В., Раковская Е.А.— Электрон. текстовые данные.— М.: Московский государственный строительный университет, ЭБС АСВ, 2016.— 64 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/62611.html.— ЭБС «IPRbooks».

1. Христофорова Г.А. Business English [Электронный ресурс]: методические рекомендации/ Христофорова Г.А., Гончаренко Е.С.— Электрон. текстовые данные.— М.: Московская государственная академия водного транспорта, 2016.— 73 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/65654.html.— ЭБС «IPRbooks».

2. Алаева О.В. English for Art Historians [Электронный ресурс]: учебное пособие для студентов, обучающихся по специальностям культуры и искусства (050000)/ Алаева О.В.— Электрон. текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2015.— 239 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/52037.html.— ЭБС «IPRbooks».

6.2. Дополнительная литература

1. Попов Е.Б. Иностранный язык для делового общения. Английский язык [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Попов Е.Б.- Электрон. текстовые данные.- Саратов: Вузовское образование, 2018.- 72 с.- Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/16673.html - **ЭБС «IPRbooks»**

2. Шевелева С.А. Деловой английский [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Шевелева С.А. - Электрон. текстовые данные.- М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2019.- 382 с.- Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/10496 - **ЭБС «IPRbooks»**

3. English grammar [Электронный ресурс]: учебное пособие по грамматике английского языка для студентов неязыковых специальностей/ Ю.А. Иванова [и др.].- Электрон. текстовые данные. - Саратов: Вузовское образование, 2015. - 213 с. - Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/27158 . - **ЭБС «IPRbooks».**

6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы

1. Межова М.В. Деловой иностранный язык (английский язык) [Электронный ресурс]: учебно-методический комплекс по направлениям подготовки: 071500.68 «Народная художественная культура»; 071900.68 «Библиотечно-информационная деятельность»; 072300.68 «Музеология и охрана объектов культурного и природного наследия»; 071800.68 «Социально-культурная деятельность» (квалификация (степень) магистр)/ Межова М.В.- Электрон. текстовые данные.- Кемерово: Кемеровский государственный университет культуры и искусств, 2016.- 103 с.- Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/29655 . - **ЭБС «IPRbooks».**

6.4.Нормативные правовые документы

1. Конституция Российской Федерации. Принята всенародным голосованием. (в ред. от 30 декабря 2008 года) // «Собрании законодательства Российской Федерации», 04.08.2014, №31, ст. 4398.

6.5. Интернет-ресурсы.

http://www.listenaminute.com/
http://www.newsinlevels.com/

6.6.Иные источники

1. Orwell, G. 1984 [Text] / G. Orwell. – London : KAPO, 2018. – 384 p.
2. O'Henry. Short Stories [Text] / O. Henry. – London : Black Swan, 2016. – 320 p.
3. Sheldon, S. The Stars Shine Down [Text] / S. Sheldon. – New York : HarperCollins Publishers, 2017. – 448 p.

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

- 5 лингафонных кабинетов с установленным программным обеспечением (программа «Нибелунг»), оснащенные наушниками (на каждом рабочем столе)
- компьютеры с доступом в Интернет;
- мультимедийное оборудование;
- интерактивная доска (при наличии);
- классная доска, указка.

Программное обеспечение	Версия	Существует лицензий (и тип), количество
Windows 7 Pro	7	105
Офисный пакет		
Microsoft Office 2010 standard	2010	150
Microsoft Office 2016 standard	2016	120
Антивирусная защита		
-Kaspersky Endpoint Security длябизнеса-Стандартный Russian Edition	10.2.5.3201	450
Дополнительныепрограммыиутилиты		
WinRar	5	250
Radmin	3	250
ABBY FineReader 9.0 Corporate Edition	9	15
Другое ПО, используемое в деятельности филиала		
1С Библиотека	2.1.2.1	1
Гарант	8.00.2.025	50
Консультант	4016.00.12	50

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

Челябинский филиал

Кафедра лингвистики и профессиональной коммуникации

УТВЕРЖДЕНА
решением кафедры
лингвистики и профессиональной коммуникации
Протокол № 1 от «28» августа 2019 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.Б.24 Деловой иностранный язык (Немецкий язык)

индекс, наименование дисциплины, в соответствии с учебным планом

направление подготовки

38.03.03 Управление персоналом

код и наименование подготовки

« Управление персоналом организации»

направленность и профиль

бакалавр

квалификация

очная и заочная формы обучения

формы обучения

Челябинск 2019

Автор-составитель:

к.п.н.,доцент кафедры лингвистики
и профессиональной коммуникации / Е.В. Грош /

Заведующая кафедрой лингвистики
и профессиональной коммуникации,
канд. пед. наук, доцент / В.Б. Шаронова /

СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения программы 4
2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО 5
3. Содержание и структура дисциплины 6
4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и 7
фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине 7
5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины 13
6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», включая перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине 14
6.1. Основная литература 14
6.2. Дополнительная литература 14
6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы. 15
6.4.Нормативные правовые документы 15
6.5 Интернет-ресурсы. 15
6.6.Иные источники 15
7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы 16

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

1.1 Дисциплина Деловой иностранный язык (Немецкий язык) обеспечивает овладение следующими компетенциями:

По очной и заочной формам обучения:

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование освоения компетенции
УК ОС-4	способность осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном(ых) и иностранном(ых) языке(ах)	УК ОС-4.3	Способность продемонстрировать знания делового этикета страны контрагента при проведении деловой встречи и публичного выступления, способность вести деловую переписку языке страны контрагента

1.2. В результате освоения дисциплины у студентов должны быть:

По очной и заочной формам обучения:

ОТФ/ТФ (при наличии профстандарта)/ профессиональные действия	Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения
	УК ОС-4.3	**на уровне знаний:** основные требования к обязательным видам речевой деятельности необходимым для осуществления деловой коммуникации в сфере менеджмента в устной и письменной формах на иностранном(ых) языке(ах) (понимания речи на слух и речевая рефлексия в процессе деловой коммуникации).
		на уровне умений: начинать, вести/поддерживать и заканчивать диалог-расспрос об увиденном, прочитанном, диалог-обмен мнениями и диалог-интервью, соблюдая нормы речевого, делового этикета, при необходимости используя стратегии восстановления сбоя в процессе деловой коммуникации (переспрос, перефразирование и др.); расспрашивать собеседника, задавать вопросы и отвечать на них, высказывать своё мнение, просьбу, отвечать на предложение собеседника (принятие предложения или отказ); делать сообщения и выстраивать монолог-описание, монолог-повествование и монолог-рассуждение;

		на уровне навыков: навыками восприятия и понимания общего содержания речевых отрезков (диалогической и монологической речи), произносимых на иностранном языке в обычном темпе речи в процессе деловой коммуникации.

2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО

Объем дисциплины в академических часах

– *общая трудоемкость дисциплины (модуля) в зачетных единицах: 180 часов (5 з.е.)*

– *количество академических часов, выделенных на контактную работу с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся:*

✓ очная форма обучения – 120 часов, в том числе:
– практические занятия – 64 часа.
– контроль – 54 часа
– кср – 2 часа

Самостоятельная работа студентов, включая ее контроль – 60 часов.

✓ заочная форма обучения - 27 часов, в том числе:
– практические занятия – 16 часов;
– контроль – 9 часов
– кср – 2 часа

Самостоятельная работа студентов, включая ее контроль – 153 часов.

Объем дисциплины в астрономических часах

– *общая трудоемкость дисциплины (модуля) в зачетных единицах: 135 часов (5 з.е.)*

– *количество академических часов, выделенных на контактную работу с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся:*

✓ очная форма обучения – 111 часов, в том числе:
– практические занятия – 64 часа.
– контроль – 45 часов
– кср – 2 часа

Самостоятельная работа студентов, включая ее контроль – 24 часа.

✓ заочная форма обучения - 27 часов, в том числе:
– практические занятия – 14 часов;
– контроль – 7 часов
– кср – 2 часа

Самостоятельная работа студентов, включая ее контроль – 112 часов

.

Место дисциплины в структуре ОП ВО

Б1.Б.24 – Деловой иностранный язык (Немецкий язык), 2 курс, 1 семестр; заочная форма обучения - 2 курс, 1 семестр.

Форма (ы) промежуточной аттестации в соответствии с учебным планом: экзамен.

3. Содержание и структура дисциплины

3.1 В академических часах

Очная форма обучения

№ п/п	Наименование тем (разделов),	Всего	Объем дисциплины (модуля), час.					СРС	Форма текущего контроля успеваемости*, промежуточной аттестации
			Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий						
			Л	ЛР	ПЗ	КСР	ПА		
Тема 1	Карьера в современном мире	126			64	2		60	РТ, Р, С
Промежуточная аттестация							54		экзамен
Всего:		**180**			**64**	**2**		**60**	
Итого		**180**			**64**	**2**	**54**	**60**	

Заочная форма обучения

№ п/п	Наименование тем (разделов),	Всего	Объем дисциплины (модуля), час.					СРС	Форма текущего контроля успеваемости*, промежуточной аттестации
			Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий						
			Л	ЛР	ПЗ	КСР	ПА		
Тема 1	Карьера в современном мире	171			16	2		153	РТ, Р, С
Промежуточная аттестация							9		экзамен
Всего:		**180**			**16**	**2**		**153**	
Итого		**180**			**16**	**2**	**9**	**153**	

3.2 В астрономических часах

Очная форма обучения

№ п/п	Наименование тем (разделов),	Всего	Объем дисциплины (модуля), час.	СРС	Форма текущего контроля успеваемости*, промежут
			Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий		

			Л	ЛР	ПЗ	КСР	ПА		очной аттестации
Тема 1	Карьера в современном мире	90			64	2		24	РТ, Р, С
Промежуточная аттестация							**45**		экзамен
	Всего:	**135**			**64**	**2**	**45**	**24**	
	Итого	**135**			**64**	**2**	**45**	**24**	

Заочная форма обучения

№ п/п	**Наименование тем (разделов),**	**Всего**	**Объем дисциплины (модуля), час.**					**СРС**	**Форма текущего контроля успеваемости*, промежуточной аттестации**
			Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий						
			Л	**ЛР**	**ПЗ**	**КСР**	**ПА**		
Тема 1	Карьера в современном мире	128			14	2		112	РТ, Р, С
Промежуточная аттестация							**7**		экзамен
	Всего:	**135**			**14**	**2**		**112**	
	Итого	**135**			**14**	**2**	**7**	**112**	

Примечание:

** – разработчик указывает необходимые формы текущего контроля успеваемости: реферирование с тестовыми заданиями к реферируемому тексту (РТ), собеседование (С), реферирование (Р).*

Используемые сокращения приводятся после таблицы в примечании.

Содержание дисциплины

Тема 1. Карьера в современном мире

1.1 Роль высшего образования для развития личности

1.2 Уровни высшего образования

1.3 Престиж выбранной профессии. Выдающиеся представители профессии

1.4 Функциональные обязанности в рамках выбранной профессии

1.5 Квалификационные требования к специалистам данной профессии за рубежом и в России

1.6 Трудоустройство: поиск работы, написание резюме и сопроводительного письма, подготовка к интервью

4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине

4.1. Формы и методы текущего контроля успеваемости обучающихся и промежуточной аттестации.

4.1.1. В ходе реализации дисциплины Б1.Б.24 – Деловой иностранный язык (Немецкий язык) используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

- при проведении практических занятий: реферирование с тестовыми заданиями к реферируемому тексту, собеседование, реферирование
- при контроле результатов самостоятельной работы студентов: реферирование с тестовыми заданиями к реферируемому тексту, собеседование, реферирование

4.1.2. Промежуточная аттестация проводится в форме: экзамена (очная и заочная формы обучения).

4.2. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся

Тема 1 Карьера в современном мире

Типовые оценочные материалы по разделу 1

Вопросы к собеседованию:

1. Welche Rolle spielt die Hochschulbildung für die Karriere? (Какова роль высшего образования для карьеры?)

2. Nennen Sie die Stufen der Hochschulbildung in Russland. (Назовите уровни высшего образования в РФ.)

3. Nennen Sie die Stufen der Hochschulbildung im Ausland. (Назовите уровни высшего образования за рубежом.)

4. Ist der ausgewählte Beruf wichtig für Sie? Warum? (В чём значимость выбранной профессии?)

5. Welche hervorragende Vertreter Ihres Berufes kennen Sie? (Каких выдающихся представителей своей профессии вы знаете?)

6. Nennen Sie Qualifikationsforderungen des gewählten Berufes. (Назовите квалификационные требование выбранной Вами профессии.)

7. Was müssen Sie genau wissen, wenn Sie nach der Arbeit suchen?(Что Вы должны знать, когда ищете работу?)

8. Was muss der Arbeitnemer vor dem Interview wissen? (Что должен знать аппликант перед интервью?)

9. Was ist die Kleidungs-Code (dress-code)? (Что такое дрес-код.)

10. Welche Vorteile des Berufes können Sie nennen?(Какие преимущества своей профессии вы можете назвать?)

Типовые задания по реферированию с тестовым заданием к реферируемому тексту:

Задание 1. Прочитайте, переведите и зареферируйте прочитанный текст, соблюдая основные правила презентации публицистической информации

Martin Schulz will Kanzler werden

Im September 2017 sind in Deutschland Bundestagswahlen. Die SPD nominiert den ehemaligen Präsidenten des Europaparlaments Martin Schulz zum Kanzlerkandidaten. Sein Ziel ist es, die SPD zur stärksten Partei zu machen.

Martin Schulz wird mit viel **Applaus** begrüßt. Die SPD hat sich zu einem Sondertreffen versammelt. Als er nach vorn kommt, hört man „Jetzt-geht's-los"-Rufe. Der **Wahlkampf** hat begonnen. Für die SPD ist Martin Schulz nun offiziell als Kanzlerkandidat nominiert und damit **Gegner** von Bundeskanzlerin Angela Merkel von der **CDU**.

Aber nicht nur bei den SPD-Politikern ist der ehemalige Präsident des Europaparlaments Schulz sehr beliebt. Nach einer aktuellen **Umfrage** finden die Deutschen ihn genauso gut wie Bundeskanzlerin Angela Merkel. **Bei** den Leuten **kommt** Schulz wegen „seiner warmen und menschlichen Art“ **gut an**, denkt die SPD-Politikerin Aydan Özoguz. Ihr Kollege Thomas Oppermann glaubt, dass er so beliebt ist, weil er die Probleme der Menschen kennt und ihre Sprache spricht. „
Der Satz, der Mensch steht im Mittelpunkt […], ist unser Programm und unsere tägliche Aufgabe“, so Schulz. Als die „wichtigste Aufgabe“ nennt er, die Bevölkerung wieder **zusammenzubringen** und ihr Vertrauen zu gewinnen. Er möchte mehr **in Bildung** und Familien **investieren** und zum Beispiel **Kita**- und Studienplätze **kostenlos** anbieten. Besonders wichtig ist ihm auch, gegen **Rassismus** zu kämpfen: „Wenn ich Kanzler bin, geht es klar gegen rechts“, verspricht Schulz.
Sein Hauptziel ist es, mit diesen Themen die SPD zur stärksten Partei zu machen. Bei der letzen Bundestagswahl 2013 hatte die SPD nur 25,7 Prozent bekommen, 2009 sogar nur 23 Prozent. Martin Schulz möchte die SPD aus diesem 20-Prozent-Keller holen und wieder zu alter Größe zurückführen. Die CDU **nimmt** diese **Ansage gelassen**.

Типовые тестовые задания к реферируемому тексту:

Задание 1. Согласитесь или не согласитесь с предложенными ниже утверждениями, соновываясь на содержании реферируемого текста.

1 Fragen zum Text Was steht im Text? Es können auch mehrere Antworten richtig sein. (Вопросы к тексту. Какой из вариантов близок содержанию текста. Возможны несколько правильных ответовю)

1. Was ist richtig?
a) In Deutschland gibt es alle vier Jahre Bundestagswahlen.
b) Bei den Bundestagswahlen wird der Bundespräsident gewählt.
c) Die SPD wird seit ein paar Jahren nicht mehr von so vielen Leuten wie früher gewählt

2. Martin Schulz…?
a) hat früher im Europaparlament gearbeitet.
b) will gegen rechte Parteien kämpfen.
c) möchte, dass alle eine bessere Ausbildung haben.

3. Angela Merkel und Martin Schulz…
a) sind Konkurrenten bei der Bundestagswahl 2017.
b) wollen die Steuern erhöhen.
c) sind bei den Deutschen etwa gleich beliebt.

2. Setzt die fehlenden Wörter in die Lücken! (Заполните пропуски по смыслу приведенными ниже словами))

1. Deutschland hatte vor Angela Merkel sieben _____.
2. In Deutschland ist nicht der Bundeskanzler, sondern der _____das Staatsoberhaupt.
3. Das Europäische _____ repräsentiert die Menschen in Europa.
4. Damit die Menschen wissen, was die Politiker verändern wollen, machen diese in den Monaten vor der _____ intensiven _____.
5. Die stärkste _____ darf meistens das Land regieren, braucht aber manchmal einen _____.

a) Bundespräsident b) Regierungspartner c) Wahlkampf d) Partei e) Wahl f)Bundeskanzler g) Parlament

3. Welches Präfix ist richtig „be-? ver-? oder ge-? (Выберите правильную приставку!)

1. Die Politiker haben sich in einem großen Raum **be-/ver-/ge- sammelt**.
2. Als Kind hat Herr Meyer Briefmarken **be-/ver-/ge-** sammelt.
3. Die Professoren **be-/ver-/ge-** grüßen zu Semesterbeginn ihre neuen Studenten.
4. Die Verkäuferin hat eine ihrer Kundinnen getroffen und sie freundlich auf der Straße **be-/ver-/ge-** grüßt.
5. David ist ein sehr lustiger Schüler und deshalb bei seinen Mitschülern sehr **be-/ver-/ge-** liebt.
6. Sarah hat sich von ihrem Mann getrennt, aber er hat sie immer noch sehr **be-/ver-/ge**-liebt.
7. Der neue Mitarbeiter hat sich in seine Chefin **be-/ver-/ge-** liebt.
8. Simon hat seiner Mutter **be-/ver-/ge-** sprochen, am Wochenende sein Zimmer aufzuräumen.
9. Frau Klein kommt heute später von der Arbeit nach Hause, denn in ihrer Abteilung gab es viel zu **be-/ver-/ge-** sprechen.

Шкала оценивания

№	Формы контроля	Критерии оценки	Показатели и шкала оценивания (кол-во баллов)
1.	Собеседование	Объем и полнота изложения Грамматика Лексика Фонетика Коммуникативное взаимодействие	**5 баллов –** Регламент ответа соблюдён полностью (3 мин.) Высказывание соответствует теме. Допускается минимальное количество незначительных ошибок в рамках допустимой нормы (1-2). Использует профессиональную лексику необходимую для осуществления деловой коммуникации. Речь звучит в естественном темпе, нет грубых фонетических ошибок, интонационный рисунок соблюдён. Адекватно реагирует на реплики собеседника. Проявляет речевую инициативу для решения поставленных задач деловой коммуникации по профилю подготовки. **4 балла –** Регламент ответа соблюдён частично – не уложился в обозначенное время. Высказывание соответствует теме частично. Имеет место процент ошибок (3-4), которые в некоторой степени влияют на восприятие речи отвечающего, но не нарушают деловой коммуникации. Лексические ошибки незначительно влияют на осуществление деловой коммуникации. Речь иногда неоправданно паузирована, допускаются отдельные фонетические ошибки. Общая интонация обусловлена влиянием родного языка. **3 балла –** Незначительный объем высказывания, которое не в полной мере соответствует теме. Студент делает большое количество грубых грамматических, лексических ошибок. Демонстрирует слабое соответствие вокабуляра, что препятствует ведению деловой коммуникации. Делает большое количество фонетических ошибок. Коммуникация существенно затруднена. Студент не проявляет речевой инициативы. **2 балла –** Студент не может изложить свои мысли по затронутой проблеме; испытывает большие трудности в использовании языковых средств; при построении выказывании допускает серьезные ошибки в стандартных конструкциях, влияющие на ведение деловой коммуникации, словарный запас существенно ограничен. Коммуникативное взаимодействие в рамках профессиональной сферы невозможно.
2.	Реферирование публицистического текста	Использование клише. Логика и корректность	**5 баллов –** В процессе реферирования студент существенно переработал содержание, композицию языка оригинала: выделил главные факты и изложил в краткой форме. Язык и стиль оригинала претерпели изменения в сторону

		презентации. Информационное и идейное соответствие оригиналу. Объем и полнота изложения. Грамматика. Лексика.	нормативности, нейтральности, простоты и лаконичности. Присутствует безусловная когерентность текста. Использование стереотипные выражения/фразы, связующие текст-клише. **4 балла –** В процессе реферирования студент достаточно переработал содержание, композицию языка оригинала: выделил главные факты и изложил в краткой форме. Язык и стиль оригинала претерпели достаточные изменения в сторону нормативности, нейтральности, простоты и лаконичности. Присутствует безусловная когерентность текста. Использовано достаточное количество стереотипных выражений/фраз, связующих текст-клише. **3 балла –** В процессе реферирования студент несущественно переработал содержание, композицию языка оригинала: выделил главные факты и изложил в краткой форме. Язык и стиль оригинала недостаточно претерпели изменения в сторону нормативности, нейтральности, простоты и лаконичности. Присутствует безусловная когерентность текста. Использование стереотипные выражения/фразы, связующие текст-клише незначительны – «3». **2 балла –** В процессе реферирования студент не переработал содержание, композицию языка оригинала: не выделил главные факты и не изложил в краткой форме. Язык и стиль оригинала не претерпели изменения в сторону нормативности, нейтральности, простоты и лаконичности. Студент не использовал стереотипные выражения/фразы, связующие текст-клише.
3.	Тесты по реферируемым текстам	Правильность ответа	Правильный ответ – 1 балл Неправильный ответ, ответ с ошибкой – 0 баллов. **5 баллов** – минимальное количество правильных ответов 12. **4 балла** – минимальное количество правильных ответов 10. **3 балла** – минимальное количество правильных ответов 8. **2 балла** –количество правильных ответов менее 8 Максимальное количество баллов за один тест по реферируемому тексту – 15 баллов

4.3. Оценочные средства для промежуточной аттестации

4.3.1. Формируемые компетенции

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование освоения компетенции
УК ОС-4	способность осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном(ых) и иностранном(ых) языке(ах)	УК ОС-4.3	Способность продемонстрировать знания делового этикета страны контрагента при проведении деловой встречи и публичного выступления, способность вести деловую переписку языке страны контрагента

4.3.2 Типовые оценочные средства для промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация студентов проводится в форме экзамена:
Экзамен проходит в форме реферирования текста.

Инструкция к экзамену

Осуществляйте реферирование статьи, используя следующие методы пошагового чтения:

Шаг 1. Сделайте общий обзор текста. Заголовок, начало (вступление) в каждом абзаце, ключевые слова и понятия, на основании которых можно представить (сообщить) о содержании текста. Определите, какая проблема или вопрос рассматриваются в тексте. Ответьте на вопросы, о чем идет речь в тексте и на какие вопросы текст дает ответы?

Шаг 2. Прочтите статью еще раз, основательно и вдумчиво. Выделить важные словосочетания, но не все предложения, и ключевые слова. Убедитесь, что выделенных слов и выражений не слишком много.

Шаг 3. На третьем этапе, необходимо выяснить значение незнакомых слов и выражений.

Шаг 4. Кратко опишите каждый раздел текста своими словами и сформулируйте заголовки для каждого из разделов, абзацев.

Шаг 5. Повторите самую важную информацию из статьи. Используя выделенные ключевые слова и выражения, а также клише для реферирования, сделайте краткий обзор текста.

Martin Schulz will Kanzler werden

Im September 2017 sind in Deutschland Bundestagswahlen. Die SPD nominiert den ehemaligen Präsidenten des Europaparlaments Martin Schulz zum Kanzlerkandidaten. Sein Ziel ist es, die SPD zur stärksten Partei zu machen.

Martin Schulz wird mit viel **Applaus** begrüßt. Die SPD hat sich zu einem Sondertreffen versammelt. Als er nach vorn kommt, hört man „Jetzt-geht's-los"-Rufe. Der **Wahlkampf** hat begonnen. Für die SPD ist Martin Schulz nun offiziell als Kanzlerkandidat nominiert und damit **Gegner** von Bundeskanzlerin Angela Merkel von der **CDU**.

Aber nicht nur bei den SPD-Politikern ist der ehemalige Präsident des Europaparlaments Schulz sehr beliebt. Nach einer aktuellen **Umfrage** finden die Deutschen ihn genauso gut wie Bundeskanzlerin Angela Merkel. **Bei** den Leuten **kommt** Schulz wegen „seiner warmen und menschlichen Art" **gut an**, denkt die SPD-Politikerin Aydan Özoguz. Ihr Kollege Thomas Oppermann glaubt, dass er so beliebt ist, weil er die Probleme der Menschen kennt und ihre Sprache spricht. „

Der Satz, der Mensch steht im Mittelpunkt […], ist unser Programm und unsere tägliche Aufgabe", so Schulz. Als die „wichtigste Aufgabe" nennt er, die Bevölkerung wieder **zusammenzubringen** und ihr Vertrauen zu gewinnen. Er möchte mehr **in Bildung** und Familien **investieren** und zum Beispiel **Kita**- und Studienplätze **kostenlos** anbieten. Besonders wichtig ist ihm auch, gegen **Rassismus** zu kämpfen: „Wenn ich Kanzler bin, geht es klar gegen rechts", verspricht Schulz.

Sein Hauptziel ist es, mit diesen Themen die SPD zur stärksten Partei zu machen. Bei der letzen Bundestagswahl 2013 hatte die SPD nur 25,7 Prozent bekommen, 2009 sogar nur 23 Prozent. Martin Schulz möchte die SPD aus diesem 20-Prozent-Keller holen und wieder zu alter Größe zurückführen. Die CDU **nimmt** diese **Ansage gelassen**.

Шкала оценивания на экзамене

Критерии оценки	Баллы в БРС	Оценка
В процессе реферирования студент существенно переработал содержание, композицию языка оригинала: выделил главные факты и изложил в краткой форме. Язык и стиль оригинала претерпели изменения в сторону нормативности,	76-100	5, «отлично»/ зачтено

нейтральности, простоты и лаконичности. Присутствует безусловная когерентность текста. Использование стереотипные выражения/фразы, связующие текст-клише.		
В процессе реферирования студент достаточно переработал содержание, композицию языка оригинала: выделил главные факты и изложил в краткой форме. Язык и стиль оригинала претерпели достаточные изменения в сторону нормативности, нейтральности, простоты и лаконичности. Присутствует безусловная когерентность текста. Использовано достаточное количество стереотипных выражений/фраз, связующих текст-клише.	66-75	4, «хорошо» / зачтено
В процессе реферирования студент несущественно переработал содержание, композицию языка оригинала: выделил главные факты и изложил в краткой форме. Язык и стиль оригинала недостаточно претерпели изменения в сторону нормативности, нейтральности, простоты и лаконичности. Присутствует безусловная когерентность текста. Использование стереотипные выражения/фразы, связующие текст-клише незначительны.	50-65	3, «удовлетворит» / зачтено
В процессе реферирования студент не переработал содержание, композицию языка оригинала: не выделил главные факты и не изложил в краткой форме. Язык и стиль оригинала не претерпели изменения в сторону нормативности, нейтральности, простоты и лаконичности. Студент не использовал стереотипные выражения/фразы, связующие текст-клише.	Менее 50	2, «неудовлетворит.»/ не зачтено

5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Для очной формы обучения

Тема 1. Карьера в современном мире

Вопросы для самостоятельной подготовки:

1 Уровни высшего образования

Литература

1. Родин, О. Ф. Страноведение. Федеративная республика германия : учебное пособие для академического бакалавриата / О. Ф. Родин. — 2-е изд., испр. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 447 с. — (Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-03019-8. - Режим доступа: https://www.biblio-online.ru/book/69E6BED3-9DE4-4A57-8B72-CB7FFFC3FEDF – ЭБС «Юрайт». **(Раздел 15)**

Для заочной формы обучения

Тема 1. Карьера в современном мире

Вопросы для самостоятельной подготовки:

1. Роль высшего образования для развития личности
2. Функциональные обязанности в рамках выбранной профессии
3. Квалификационные требования к специалистам данной профессии за рубежом и в России

Литература

1. Немецкий язык для менеджеров и экономистов [Электронный ресурс]: учебник для академического бакалавриата / Отв. ред. А.Ф. Зиновьева. - М.: Юрайт, 2015. - 238 с. - Режим доступа: http://www.biblio-online.ru/thematic/?25&id=urait.content.2DD39395-18B0-4FC2-8F9C-4C5524E04ECA&type=c_pub . – **ЭБС «Юрайт».** (Раздел 2)

2. Родин, О. Ф. Страноведение. Федеративная республика германия : учебное пособие для академического бакалавриата / О. Ф. Родин. — 2-е изд., испр. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 447 с. — (Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-03019-8. - Режим доступа: https://www.biblio-online.ru/book/69E6BED3-9DE4-4A57-8B72-CB7FFFC3FEDF – ЭБС «Юрайт». **(Раздел 15)**

6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», включая перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

6.1. Основная литература

1. Васильева М. М. Немецкий язык для студентов-экономистов: учебник для вузов / М.М. Васильева, Н.М. Мирзабекова, Е.М. Сидельникова. - 3-е изд., перераб. - М.: ИНФРА-М, 2016. - 349 с.
2. Абрамов Б.А. Теоретическая грамматика немецкого языка [Электронный ресурс]: учебник и практикум для академического бакалавриата. М.: Юрайт, 2015. - 286 с. - Режим доступа: http://www.biblio-online.ru/thematic/?6&id=urait.content.B7377A28-7094-4D0D-B1ED-1556E81D3B5D&type=c_pub. – **ЭБС «Юрайт».**
3. Немецкий язык для менеджеров и экономистов [Электронный ресурс]: учебник для академического бакалавриата / Отв. ред. А.Ф. Зиновьева. - М.: Юрайт, 2015. - 238 с. - Режим доступа: http://www.biblio-online.ru/thematic/?25&id=urait.content.2DD39395-18B0-4FC2-8F9C-4C5524E04ECA&type=c_pub . – **ЭБС «Юрайт».**
4. Родин, О. Ф. Страноведение. Федеративная республика германия : учебное пособие для академического бакалавриата / О. Ф. Родин. — 2-е изд., испр. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 447 с. — (Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-03019-8. - Режим доступа: https://www.biblio-online.ru/book/69E6BED3-9DE4-4A57-8B72-CB7FFFC3FEDF – ЭБС «Юрайт».

6.2. Дополнительная литература

1. Бархатова, Т.И. Германия и мир: политика, общество, культура» (Немецкий язык:Германия и мир: политика, общество, культура = DeutschlandunddieWelt: sozial, politisch, kulturell: учебно-методический комплекс: уровни B2-B2+) [Электронный ресурс]: учебно-методическое пособие / Т.И. Бархатова, Е.М. Игнатова, Е.В. Пивоварова [и др.].- Электрон.дан. - М.: МГИМО (Московский ордена Трудового Красного Знамени государственный институт международных отношений), 2018. - 202 с. - Режим доступа: http://e.lanbook.com/books/element.php?pl1_id=46225 - **ЭБС «Лань».**
2. Гандельман В.А., Катаев С.Д., Катаева А.Г. Немецкий язык длягуманитарный вузов + CD [Электронный ресурс]: учебник для бакалавров. - 3-е изд. - М.: Юрайт, 2015. - 318 с. - Режим доступа:https://www.biblio-online.ru/book/74229FA0-6350-4573-9788-767AB5837EBA. – **ЭБС «Юрайт».**
3. Долгих, В.Г. Немецкий язык: Заново открываю Германию = Deutschlandneuentdecken: учебное пособие по речевой практике. Уровень B2 [Электронный ресурс]: учебное пособие / В.Г. Долгих, Е.М. Игнатова, О.Е. Орехова [и др.]. - Электрон.дан. -М.: МГИМО (Московский ордена Трудового Красного Знамени государственный институт международных отношений), 2019. - 152 с. - Режим доступа: http://e.lanbook.com/books/element.php?pl1_id=46246 – **ЭБС «Лань».**
4. Иванова Л.В. Немецкий язык для профессиональной коммуникации [Электронный ресурс]: учебное пособие для самостоятельной работы студентов/ Иванова Л.В., Снигирева О.М., Талалай Т.С. - Электрон.текстовые данные. - Оренбург: Оренбургский государственный университет, ЭБС АСВ, 2017. - 153 с. - Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/30113. - **ЭБС «IPRbooks».**
5. Лытаева М.А., Ульянова Е.С. Немецкий язык делового общения + CD [Электронный ресурс]: учебник и практикум для академического бакалавриата. - М.: Юрайт, 2016. -409 с. - Режимдоступа: http://www.biblio-online.ru/thematic/?26&id=urait. content.867A2 C97-9F99-4739-A5AB-3939D45DC020&type=c_pub. – **ЭБС «Юрайт».**
6. Немецкийязык: Германияимир: политика, общество, культура = DeutschlandunddieWelt: sozial, politisch, kulturell. Учебно-методический комплекс. Уровни B2—B2 М.: "МГИМО-Университет", 2015 .- 202 с.

7. Социум и власть: научный журнал. - Челябинск: Челябинский филиал РАНХиГС, 2011-2015
8. Volker E. Wirtschafts-Kommunikation Deutsch. - Berlin: Langenscheidt, 2016. - 224 с.

6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы.

1. Васильева М. М. Немецкий язык для студентов-экономистов: учебник для вузов / М.М. Васильева, Н.М. Мирзабекова, Е.М. Сидельникова. - 3-е изд., перераб. - М.: ИНФРА-М, 2016. - 349 с.
2. Ковтун Л. Г. Немецкий для менеджеров: Учебник для вузов /Л.Г. Ковтун, Т.Н. Николаева, О.В. Львова. - Ростов н/Д, 2017. - 382 с.: ил. - (Высшее образование)
3. Абрамов Б.А. Теоретическая грамматика немецкого языка [Электронный ресурс]: учебник и практикум для академического бакалавриата. М.: Юрайт, 2015. - 286 с. - Режим доступа: http://www.biblio-online.ru/thematic/?6&id=urait.content.B7377A28-7094-4D0D-B1ED-1556E81D3B5D&type=c_pub. – **ЭБС «Юрайт».**
4. Немецкий язык для менеджеров и экономистов [Электронный ресурс]: учебник для академического бакалавриата / Отв. ред. А.Ф. Зиновьева. - М.: Юрайт, 2015. - 238 с. - Режим доступа: http://www.biblio-online.ru/thematic/?25&id=urait.content.2DD39395-18B0-4FC2-8F9C-4C5524E04ECA&type=c_pub. – **ЭБС «Юрайт».**
5. Родин, О. Ф. Страноведение. Федеративная республика германия : учебное пособие для академического бакалавриата / О. Ф. Родин. — 2-е изд., испр. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 447 с. — (Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-03019-8. - Режим доступа: https://www.biblio-online.ru/book/69E6BED3-9DE4-4A57-8B72-CB7FFFC3FEDF – ЭБС «Юрайт»

6.4.Нормативные правовые документы

1. Конституция Российской Федерации. Принята всенародным голосованием. (в ред. от 30 декабря 2008 года) //«Собрании законодательства Российской Федерации», 04.08.2014, №31, ст. 4398.
2.Федеральный закон Российской Федерации от 30 ноября 1994 г. № 51- ФЗ «Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая)» (в актуальной редакции).— Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_5142/- *Официальный сайт «КонсультантПлюс».*

6.5 Интернет-ресурсы.

http://www.listenaminute.com/
http://www.newsinlevels.com/

6.6.Иные источники

1. *Günter Grass liest „Mein Jahrhundert“.* 6 CD. Redaktion Jörg-Dieter Kogel u. Kai Schlüter. Produktion Radio Bremen/Steidl Verlag/ Deutsche Grammophon, 1999.
2. Heinrich Böll, Günter Grass: *Reden anlässlich der Verleihung des Nobelpreises für Literatur 1972 und 1999.* 2 CD. Redaktion Kai Schlüter. Produktion Radio Bremen/Deutsche Grammophon, 2000.
3. Günter Grass: *„Als ich 32 Jahre alt war, wurde ich berühmt.“ Eine akustische Collage aus Originaltönen.* Von Gabriele Intemann, Dorothee Schmitz-Köster u. Walter Weber. Produktion Radio Bremen/Der Audio Verlag, 2001.
4. Günter Grass, Günter „Baby“ Sommer: *Mein Jahrhundert. Eine Text- und Toncollage.* 2 CD. Redaktion Jörg-Dieter Kogel. Produktion Radio Bremen/Steidl Verlag, 2001.
5. Remarque Erich Maria *Drei Kameraden.* Querido, Amsterdam 1998.

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

- 5 лингафонных кабинетов с установленным программным обеспечением (программа «Нибелунг»), оснащенные наушниками (на каждом рабочем столе)
- компьютеры с доступом в Интернет;
- мультимедийное оборудование;
- интерактивная доска (при наличии);
- классная доска, указка.

Программное обеспечение	Версия	Существует лицензий (и тип), количество
Windows 7 Pro	7	105
Офисный пакет		
Microsoft Office 2010 standard	2010	150
Microsoft Office 2016 standard	2016	120
Антивирусная защита		
-Kaspersky Endpoint Security длябизнеса-Стандартный Russian Edition	10.2.5.3201	450
Дополнительныепрограммыиутилиты		
WinRar	5	250
Radmin	3	250
ABBY FineReader 9.0 Corporate Edition	9	15
Другое ПО, используемое в деятельности филиала		
1С Библиотека	2.1.2.1	1
Гарант	8.00.2.025	50
Консультант	4016.00.12	50

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

Челябинский филиал

Кафедра математики, информатики и естественнонаучных дисциплин

УТВЕРЖДЕНА

решением кафедры

математики, информатики и естественнонаучных дисциплин

Протокол от «28» августа 2019 г. № 1

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.Б.25 Информационные технологии в управлении персоналом

индекс, наименование дисциплины

38.03.03 «Управление персоналом»

код, наименование направления подготовки

Управление персоналом организации

профиль

Бакалавр

квалификация

Очная и заочная форма обучения

формы обучения

Челябинск 2019

Автор(ы)–составитель(и):

Доцент кафедры математики, информатики

и естественнонаучных дисциплин, к.т.н. Касюк С.Т.

(ученая степень и(или) ученое звание, должность) (наименование кафедры) (Ф.И.О.)

Заведующая кафедрой математики, информатики

и естественнонаучных дисциплин

канд. пед. наук, доцент Семушина Е.И..

(наименование кафедры) (ученая степень и(или) ученое звание) (Ф.И.О.)

СОДЕРЖАНИЕ

1.Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения программы.....4

2.Объем и место дисциплины (модуля) в структуре ОП ВО 6

3.Содержание и структура дисциплины (модуля) 7

4.Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине (модулю).....10

5.Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины 23

6.Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", включая перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю) 25

7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы 26

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения программы

1.1. Дисциплина Б1.Б.25 Информационные технологии в управлении персоналом обеспечивает овладение следующими компетенциями с учетом этапа

Очная и заочная форма обучения

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ОПК-5	способность анализировать результаты исследований в контексте целей и задач своей организации	ОПК-5.3	Способность осуществлять выбор программного продукта для анализа результатов исследований
		ОПК-5.4	Владеть навыками использования программного продукта для анализа результатов исследований
ОПК-10	способность решать стандартные задачи профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры с применением информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности	ОПК -10.2	способность решать стандартные задачи профессиональной деятельности с применением информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности
		ОПК -10.3.	Владеть навыками решать стандартные задачи профессиональной деятельности с применением информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности
УК ОС-2	способность разработать проект на основе оценки ресурсов и ограничений	УК ОС-2.3	Способность применять информационные технологии для разработки проекта
		УК ОС-2.4	Владеть навыками применения информационных технологий для разработки проекта

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

ОТФ/ТФ	Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения
ОТФ: **07003**/ А документационное обеспечение работы с персоналом **ТФ** – А/02.5 ведение документации по учету и движению кадров; **ОТФ:** **07003**/G операционное управление персоналом и подразделением организации; **ТФ** – G/02.7 реализация операционного управления персоналом и работы структурного подразделения; – G/03.7 администрирование процессов и документооборота по операционному управлению персоналом и работе структурного подразделения;	ОПК-5.3	на уровне **знаний:** • понимать принцип работы программных продуктов; • объяснять процедуры и программные средства обработки экономической информации, интегрированные информационные технологии управления; на уровне **умений:** • обрабатывать экономическую информацию на основе табличных процессоров, проводить операции с листами данных, консолидация и анализ данных;
	ОПК-5.4	на уровне **знаний:** • видеть особенности применения программных продуктов для анализа результатов исследования. на уровне **умений:** • использовать процедуры и программные средства обработки экономической информации, интегрированные информационные технологии управления.
	ОПК -10.2	на уровне **знаний:** • описывать перспективы развития информационных систем управления ; на уровне **умений:** • владеть практическими навыками использования вычислительных и программных средств, применяемыми в сфере его профессиональной деятельности
	ОПК -10.3.	на уровне **знаний:** • инструментальные средства компьютерных технологий информационного обслуживания управленческой деятельности; на уровне **умений:** • владение навыками работы с компьютером как средством управления информацией

ОТФ/ТФ	Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения
	УК ОС-2.3	на уровне **знаний:** • Знать инструментальные системы для моделирования бизнеса; • компьютерные технологии интеллектуальной поддержки управленческих решений на уровне **умений:** • применять компьютерные технологии для подготовки текстовых документов, выполнять операций над документами, работать со структурированными документами;
	УК ОС-2.4	на уровне **умений:** • разрабатывать операционные проекты, создавать описание и графику проекта, управлять циклом реализации и ресурсами проекта; • использовать поисковые системы глобальных вычислительных сетей для анализа информационных ресурсов в области экономики и управления

2. Объем и место дисциплины (модуля) в структуре ОП ВО

Объем дисциплины

общая трудоемкость дисциплины (модуля) в зачетных единицах: 288ч. (8 з.е.) в академических часах; 216 ч. (8з.е.) – в астрономических часах.

- *количество академических часов, выделенных на контактную работу с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся:*

✓ очная форма обучения – 128 ч, в том числе:
– лекционные занятия – 44 ч,
– практические занятия – 84 ч.
Самостоятельная работа студентов, включая ее контроль – 160 часов.
✓ заочная форма обучения - 28 часов, в том числе:
– лекционные занятия – 10 часов;
– практические занятия – 18 часов.
Самостоятельная работа студентов, включая ее контроль – 260 часов.

- *количество астрономических часов, выделенных на контактную работу с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся:*

✓ очная форма обучения – 98 ч, в том числе:
– лекционные занятия – 40 ч,
– практические занятия – 56 ч.
Самостоятельная работа студентов, включая ее контроль – 118 часов.
✓ заочная форма обучения - 26 часов, в том числе:
– лекционные занятия – 8 часов;
– практические занятия – 16 часов.
Самостоятельная работа студентов, включая ее контроль – 190 часов.

Место дисциплины в структуре ОП ВО

Б1.Б.25 Информационные технологии в управлении персоналом, очная форма – 2 курс, 3-4 семестр. Заочная – 2 курс, 4семестр, 3 курс, 5 семестр;

– дисциплина реализуется после изучения таких дисциплин как:

Б1.Б.25 Информатика

– форма промежуточной аттестации в соответствии с учебным планом – экзамен и зачет.

3. Содержание и структура дисциплины (модуля) (в академических часах)

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины (модуля), час.						Форма текущего контроля успеваемости**, промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л	ЛР	ПЗ	КСР		
Очная форма обучения								
Тема 1	Общие сведения об информационных системах и технологиях. Организация и средства информационных технологий обеспечения управленческой деятельности	28	4	4			20	О
Тема 2	Проектирование информационных систем	38	8	10			20	О
Тема 3	Организация и проектирование информационной системы на предприятии	43	8	15			20	К
Тема 4	Интегрированные системы управления предприятиями	48	8	20			20	К
Тема 5	Основы проектного менеджмента. Системы управления проектами	50	8	20		2	20	К
Тема 6	Инструментальные системы для моделирования бизнеса	45	8	15			22	К
Контроль		Зачет с оц= экз (36)	0		0	0	0	
Итого		288	44	84			122	

Заочная форма обучения								
Тема 1	Общие сведения об информационных системах и технологиях. Организация и средства информационных технологий обеспечения управленческой деятельности	38	1		2		35	О
Тема 2	Проектирование информационных систем	38	1		2		35	О
Тема 3	Организация и проектирование информационной системы на предприятии	51	2		4		45	К
Тема 4	Интегрированные системы управления предприятиями	48	2		4		42	К
Тема 5	Основы проектного менеджмента. Системы управления проектами	51	2		2	2	45	К
Тема 6	Инструментальные системы для моделирования бизнеса	49	2		2		45	К
Контроль		Зачет с оц, экз (13)						
Итого		288	10		16	2	247	

*Примечание: * опрос (О), кейс-задача (К)*

Содержание и структура дисциплины (модуля) (в астрономических часах)

№ п/п	**Наименование тем (разделов)**	**Объем дисциплины (модуля), час.**						**Форма текущего контроля успеваемости**, промежуточной аттестации**
		Всего	**Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий**				**СР**	
			Л	**ЛР**	**ПЗ**	**КСР**		
Очная форма обучения								
Тема 1	Общие сведения об информационных системах и технологиях. Организация и средства информационных технологий обеспечения управленческой деятельности	18	4	4			10	О
Тема 2	Проектирование информационных систем	23	6	6			11	О
Тема 3	Организация и проектирование информационной системы на предприятии	33	6	12			15	К
Тема 4	Интегрированные системы управления предприятиями	35	8	12			15	К

Тема 5	Основы проектного менеджмента. Системы управления проектами	42	8	12		2	20	К
Тема 6	Инструментальные системы для моделирования бизнеса	38	8	10			20	К
Контроль		Зачет с оц= экз (27)	0		0	0	0	
Итого		216	40	56		2	91	

Заочная форма обучения								
Тема 1	Общие сведения об информационных системах и технологиях. Организация и средства информационных технологий обеспечения управленческой деятельности	33	1		2		30	О
Тема 2	Проектирование информационных систем	33	1		2		30	О
Тема 3	Организация и проектирование информационной системы на предприятии	35	1		4		30	К
Тема 4	Интегрированные системы управления предприятиями	35	1		4		30	К
Тема 5	Основы проектного менеджмента. Системы управления проектами	36	2		2	2	30	К
Тема 6	Инструментальные системы для моделирования бизнеса	34	2		2		30	К
Контроль		Зачет с оц, экз (10)						
Итого		216	8		16	2	180	

*Примечание: * опрос (О), кейс-задача (К)*

Содержание дисциплины

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Содержание тем (разделов)
Тема 1	Общие сведения об информационных системах и технологиях. Организация и средства информационных технологий обеспечения управленческой деятельности	Понятие информационной технологии управления (ИТУ). Классификационные признаки ИТУ. Организация и средства информационных технологий обеспечения управленческой деятельности. Перспективы развития компьютерных технологий.
Тема 2	Проектирование информационных систем	Классический подход к проектированию автоматизированных информационных систем. Организация проектирования. Методы управления процессом проектирования. Методы и инструментальные средства проектирования. Технология проектирования. Автоматизация проектирования экономических информационных систем: модельный подход с использованием бизнес-процессов. Основные стандарты информационных систем.

Тема 3	Организация и проектирование информационной системы на предприятии	Организационно-экономические системы (ОЭС) как объект внедрения экономических информационных систем. Структура ОЭС с кибернетической точки зрения: объект управления, система управления и функции управления, информационные потоки. Горизонтальная и вертикальная декомпозиции процесса управления. Базовая информационная система управления предприятием. Автоматизированная система управления предприятием (АСУП). Функциональный подход к АСУ. Фазы управления производством. Процессный подход к АСУ. Классификация бизнес-процессов. Оценка эффективности существующих АСУ. Примеры информационных систем управления предприятием.
Тема 4	Интегрированные системы управления предприятиями	Понятие корпоративных информационных систем (КИС). Стандарты интеграции систем: MRP, MRP II, CRM, ERP, CSRP. Обзор рынка систем управления предприятием. Системы 1С. Типовые решения: для бухгалтерии, для торговли, для расчета зарплаты, комплексные решения (1С Бухгалтерия , 1С Торговля , 1С Зарплата и кадры, 1С Производство).
Тема 5	Основы проектного менеджмента. Системы управления проектами	Понятие проекта и его структуры. Основные параметры проекта. Основные типы моделей проектов. Понятие, назначение и классификация систем управления проектами. Свойства и тенденции их развития. Основные способы представления и описания проектов в информационных системах.
Тема 6	Инструментальные системы для моделирования бизнеса	Понятие о моделировании деятельности. Моделирование деятельности и моделирование процессов. Предметные области в деятельности организации. Уровни описания. Общие принципы моделирования деятельности. Эволюция развития методологий описания. Требования к инструментальным системам для моделирования бизнеса. Сравнительный анализ инструментальных средств. Система моделирования Бизнес-студио. Имитационное моделирование и функционально-стоимостной анализ

4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине (модулю)

4.1. Формы и методы текущего контроля успеваемости обучающихся и промежуточной аттестации.

4.1.1. В ходе реализации дисциплины Б1.Б.25 Информационные технологии в управлении персоналом используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

- при проведении занятий лекционного типа: доклады
- при проведении занятий семинарского типа: решение задач, контрольные работы
- при контроле результатов самостоятельной работы студентов: опрос, тестирование

Раздел 1. Общие сведения об информационных системах и технологиях. Организация и средства информационных технологий обеспечения управленческой деятельности.

Типовые оценочные материалы по разделу 1

Темы докладов (очная форма обучения):

1. Понятие информационной технологии управления (ИТУ).
2. Классификационные признаки ИТУ.
3. Организация и средства информационных технологий обеспечения управленческой деятельности.
4. Перспективы развития компьютерных технологий

Раздел 2. Проектирование информационных систем

Типовые оценочные материалы по разделу 2

Вопросы к опросу

Классический подход к проектированию автоматизированных информационных систем. Организация проектирования. Методы управления процессом проектирования.

Раздел 3. Организация и проектирование информационной системы на предприятии

Типовые оценочные материалы по разделу 3

Типовая кейс задача:

Моделирование структуры реляционной базы данных (название индивидуальной задачи) на (название предприятия) в стандарте IDEF1X. Выделение элементов контента предприятия создание информационных сервисов (контент-сервисов)

Например «Моделирование структуры реляционной базы данных кадрового учета на ООО «……» в стандарте IDEF1X

Задачи исследований

1. Изучить операции по созданию IDEF1X-модели.

2. Изучить особенности построения ER-диаграмм в стандарте IDEF1X и IE.

3. Изучить возможности создания сущностей и задания их свойств.

4. Изучить возможности создания отношений между сущностями и задания их свойств.

5. Научиться задавать и редактировать установки ссылочной целостности на ER-диаграммах.

Задание:

1. Определить сущности, которые будут представлены на диаграмме. Сущности на ER-диаграммах должны, главным образом, соответствовать хранилищам данных, представленным на DFD-диаграмме модели TO-BE

2. Разместить сущности на рабочем листе модели данных. Присвоить им имена.

3. Определить атрибуты сущностей. Задать первичные ключи. Задать типы данных для атрибутов.

4. Разместить на рабочем листе связи (элемент «Отношение») и установить их между сущностями. Задать имена связей. На ER-диаграмме в Microsoft Visio допускаются только отношения «один-ко-многим» (1:M), причем на схеме должны быть представлены связи обоих видов: идентифицирующей и неидентифицирующей. По умолчанию ставится неидентифицирующая связь, в случае необходимости нужно изменить тип связи: в нижней части экрана Свойства Базы данных – Категории – Прочее – Тип отношения – идентифицирующее.

5. Отобразить установки ссылочной целостности: **База данных** – **Показать параметры** – **Отношение** – **Показывать** – **Действия ссылочной целостности.**

6. Привести модель к требуемому уровню нормальной формы (достаточно 3НФ).

7. Убрать тени, заливку и другое цветовое оформление.

8. Рассмотреть ER-диаграмму на наличие циклических связей. Если они присутствуют, это чаще всего говорит об ошибке в построении модели. Если есть уверенность, что все правильно и никакой ошибки нет, то нужно прокомментировать циклическую связь на ER-диаграмме.

Форма отчетности по задаче

Отчет по кейс задаче должен содержать одну ER-диаграмму логической модели базы данных и необходимые комментарии к ней.

Для каждой связи необходимо представить описание.

Например: Связь Отдел–Сотрудник.

Отдел СостоитИз **Сотрудников**

Сотрудник РаботаетВ **Отделе**

Связь вида один-ко-многим: в одном отделе может работать много сотрудников, но один сотрудник может работать только в одном отделе. Связь идентифицирующая, это означает, что в базе данных не может существовать запись о сотруднике, без ссылки на какой-то отдел, так как сотрудник обязательно должен работать в одном отделе.

Установки ссылочной целостности должны быть описаны для каждого вида связи, представленного на диаграмме: для любой одной идентифицирующей связи 1:M и для любой одной неидентифицирующей связи 1:M.

Должны быть описаны все установки со стороны родительской и со стороны дочерних сущностей.

Например: для связи Отделы–Сотрудники.

Со стороны родительской сущности:

D:R – нельзя удалить из таблицы «Отделы» запись о каком-либо отделе, если в нем работают какие-то сотрудники.

U:R – нельзя изменить значение ключевого атрибута для какого-либо отдела, если в нем работают какие-то сотрудники.

Со стороны дочерней сущности:

I:R – нельзя вставить запись о новом сотруднике, без указания во внешнем ключе (КодОтдела) ссылки на конкретный существующий отдел.

U:R – нельзя изменить в записи о сотруднике, значение во внешнем ключе (КодОтдела) на несуществующее значение.

Раздел 4. Интегрированные системы управления предприятиями.

Типовые оценочные материалы по разделу 4

Типовая кейс задача

Занятие 1. Начало работы с программой.

Знакомство с рабочим окном «1С:УНФ». Настройка панелей главного окна «1С:УНФ» Рабочий стол. Справка программы. Ввод текста и вставка таблиц. Текстовый редактор. Редактор таблиц. Редактор графических схем. Стандартная командная панель.

Занятие 2. Начало работы предприятия.

Создание новой организации. Настройка структуры предприятия. Создание банковского счета организации. Ввод адресов и телефонов. Ответственные лица. Настройка организационной структуры предприятия. Направление деятельности. Настройка списка касс. Вспомогательные настройки учета. Справочники и классификаторы.

Занятие 3. Зарплата и персонал.

Работа с персоналом. Создание штатного расписания. Прием на работу. Кадровые перемещения. Увольнение сотрудника. Табелирование, начисление и выплата зарплаты. Создание табеля. Начисление зарплаты. Платежные ведомости. Управление работой персонала. Задание на работу. Учет времени. Создание отчетов.

Занятие 4. Маркетинг и торговля.

Заполнение справочника Контрагенты. Виды цен контрагентов. Другие инструменты ввода и редактирования сведений о контрагенте. Создание договора. Создание расходной накладной. Создание счета на оплату. Работа с товарным ассортиментом. Виды цен и ценовые группы. Создание прайс-листа. Формирование цен. Дополнительные инструменты для маркетинга и продажи. Планы продаж. Состояние заказов покупателя. Периоды планирования. Создание отчетов

Занятие 5. Обеспечение фирмы товарами и услугами.

Создание заказа поставщику. Приходная накладная. Заполнение таблицы вкладки Запасы. Вкладка Расходы. Вкладка Дополнительно. Формирование цен по приходной накладной. Создание счета-фактуры. Создание счета на оплату поставщиков. Дополнительные расходы. Доверенности. Прайс-листы контрагентов. Отчеты.

Занятие 6. Склад и производство.

Перемещения запасов. Учет производственных операций. Создание заказа на производство. Создание документа Производство. Инвентаризация. Оприходование запасов. Списание запасов. Создание отчетов.

Занятие 7. Денежные средства предприятия.

Оформление платежного поручения. Перечисления в бюджет. Оформление поступления на счет. Расход со счета. Подготовка авансового отчета.Оприходование поступлений в

кассу. Платежный календарь. Отчет о денежных средствах предприятия. Планирование денежных средств предприятия.

Занятие 8. Финансы предприятия.

Монитор руководителя. Показатели деятельности предприятия. Общие показатели работы. Денежные средства предприятия. Расчеты с покупателями. Расчеты с поставщиками. Оформление начисления налогов. Учет нематериальных расходов. Распределение затрат. Создание оборотно-сальдовой ведомости. Учет прибылей и убытков. Составление прогнозного баланса.

Раздел 5. Основы проектного менеджмента. Системы управления проектами

Типовые оценочные материалы по разделу 5

Типовая кейс задача

Создать проект «Строительство дома».

Исходные данные:

Начало строительства – 11 января 2015 года.

проект включает в себя следующие работы:

1. Начало работ
2. Создание чертежа дома
3. Создание подземной части дома
4. Монтаж коробки здания
5. Монтаж крыши
6. Внутренние монтажные работы (черновая отделка)
7. Внутреняняя отделка здания
8. Завершение проекта.

Подзадачи и их длительности для каждой работы определить самостоятельно.

Внутреннюю отделку здания можно проводить не ранее чем 15 марта (из-за возможных холодов). Крайняя дата завершения строительства 1 июля 2015 года.

В качестве трудовых ресурсов можно использовать:

1) землекоп с повременной тарифной ставкой 100 руб/час, внеурочной ставкой 200 руб/час и степенью участия (Макс. ед) 400%;

2) монтажник с повременной тарифной ставкой 110 руб/час, внеурочной ставкой 220 руб/час и степенью участия (Макс. ед) 500%;

3) маляр-штукатур с повременной тарифной ставкой 110 руб/час, внеурочной ставкой 220 руб/час и степенью участия (Макс. ед) 600%;

4) рабочие (количество и тарифы определить самостоятельно);

5) архитектор-конструктор.

Материальные ресурсы определить самостоятельно.

В качестве вспомогательных проектов используются проекты:

1. Облицовка кафелем (сан.узла, кухни)
2. Застекление балкона
3. Обустройство территории (разбивка газонов, озеленение, строительство дорог, строительство гаража).

Оставшиеся необходимые ресурсы, длительности работ, подзадачи составить самостоятельно.

2. В соответствии с требованиями ГОСТ и СНИП системы отопления многоквартирного дома должны обеспечивать нагрев воздуха в жилых помещениях в зимний период до температуры 20-22 градуса при влажности 45-30 %. Для этого, при разработке проектно-сметной документации на строительство, проектируется и система отопления многоквартирного дома, обеспечивающая одинаковое давление теплоносителя в трубах, как на первом, так и на последнем этажах здания. Только при этом условии удается обеспечить нормальную циркуляцию теплоносителя, а, следовательно, и требуемые параметры воздуха в помещении.

Ключевые этапы проекта:

1	Предварительное экономическое обоснование проекта

2	Разработка технической и чертежной документации системы отопления
3	Согласование проекта с заказчиком
4	Оформление документов инспектирующим организациям
5	Расчет и подбор оборудования для проведения монтажа системы отопления
6	Комплектация объекта оборудованием для проведения монтажных работ
7	Монтаж котла
8	Монтаж оборудования котельной
9	Монтаж трубопровода системы отопления
10	Монтаж радиаторов системы отопления
11	Монтаж электрооборудования
12	Монтаж систем автоматики
13	Теплоизоляционные работы
14	Пуско-наладка системы отопления
15	Устранение конструктивных недостатков
16	Сдача инспектирующим организациям,
17	Сдача в эксплуатацию

– Перечень и продолжительность задач

№	***Название задачи***	Длитель-ность
1	Предварительное экономическое обоснование проекта	*1неделя*
2	Разработка технической и чертежной документации системы отопления	*1неделя*
3	Согласование и утверждение технического проекта с заказчиком	*30 дней*
4	Оформление документов инспектирующим организациям	*20 дней*
5	Расчет и подбор оборудования для проведения монтажа системы отопления	*15 дней*
6	Комплектация объекта оборудованием для проведения монтажных работ	*10 дней*
7	Монтаж котла	*2 дня*
8	Монтаж оборудования котельной	*40 дней*
9	Монтаж трубопровода системы отопления	*35 дней*
10	Монтаж радиаторов системы отопления	*40 дней*
11	Монтаж электрооборудования	*20 дней*
12	Монтаж систем автоматики	*25 дней*

13	Теплоизоляционные работы	*10 дней*
14	Пуско-наладка системы отопления	*1 неделя*
15	Устранение конструктивных недостатков	*1 неделя*
16	Сдача инспектирующим организациям,	*1 неделя*
17	Сдача в эксплуатацию	*0 дней?*

Сведения о ресурсах

№	Название ресурса	Тип	Единицы измерения материалов	Группа	Макс. единиц	Стандарт-ная ставка	Ставка сверх-урочных	Затраты на использование
1	Руководитель проекта	Труд		Специалисты	100%			120000 р.
2	Проектировщик	Труд		Специалисты	200%			80000 р.
3	Инженер	Труд		Специалисты	150%	290 р./ч	335 р./ч	
4	Строители	Труд		Рабочие	500%	250 р./ч	275 р./ч	
5	Монтажники	Труд		Рабочие	100%	280 р./ч	320 р./ч	
6	Оборудование для отопления	Матер	Шт.	Материалы		500р.		
7	Оборудование для отделки	Матер	Шт.	Материалы		400р.		

Назначение ресурсов для задач

№	Название задачи	Название ресурса	Единицы
1	Предварительное экономическое обоснование проекта	Руководитель проекта	10%
2	Разработка технической и чертежной документации системы отопления	Проектировщик Инженер	100% 50%
3	Согласование проекта с заказчиком	Руководитель проекта	50%
4	Оформление документов инспектирующим организациям	Проектировщик Инженер	100% 50%
5	Расчет и подбор оборудования для проведения монтажа системы отопления	Инженер	100%

№	Название задачи	Название ресурса	Единицы
6	Комплектация объекта оборудованием для проведения монтажных работ	Инженер Строители	100% 75%
7	Монтаж котла	Монтажники Строители Инженер Оборудование для отопления	250% 100% 10%
8	Монтаж оборудования котельной	Монтажники Строители Инженер Оборудование для отопления	150% 100% 7%
9	Монтаж трубопровода системы отопления	Монтажники Инженер Строители Проектировщик	100% 75% 100% 20%
10	Монтаж радиаторов системы отопления	Монтажники Строители Инженер Оборудование для отопления	350% 100% 30%
11	Монтаж электрооборудования	Монтажники Строители Инженер Оборудование для отделки	250% 100% 25%
12	Монтаж систем автоматики	Монтажники Строители Инженер Проектировщик	200% 100% 100% 20%
13	Теплоизоляционные работы	Монтажники Строители Инженер	150% 100% 100%

№	Название задачи	Название ресурса	Единицы
		Проектировщик	15%
14	Пуско-наладка системы отопления	Монтажники	400%
15	Устранение конструктивных недостатков	Инженер	300%
16	Сдача инспектирующим организациям,	Проектировщик Руководитель проекта	40% 500%
17	Сдача в эксплуатацию	Руководитель проекта	5%

Раздел 6. Инструментальные системы для моделирования бизнеса

Типовые оценочные материалы по разделу 6

Типовая кейс задача

Компания ООО «……» осуществляет ……..

Главной целью компании является увеличение прибыли. Для достижения этой цели руководство компании принимает решение заняться продвижением своей продукции на рынок (привлечение новых клиентов), а также разработкой новых и совершенствованием существующих технологий.

Компания не занимается производством продукции самостоятельно, а только занимается монтажом и обслуживанием (на основе заключения договоров).

Компания в своей деятельности использует нормативно-правовые акты.

Разработайте комплексную модель компании ООО «…….», включающую:

– Дерево целей организации.
– Организационную структуру компании и штатное расписание.
– Диаграммы бизнес-процессов верхнего и нижнего уровней.
– Описание процесса имитации и функционально-стоимостного анализа.

Шкала оценивания

№	Формы контроля	Критерии оценки	Показатели и шкала оценивания (кол-во баллов)
1.	Опрос	Правильность ответов на поставленные вопросы (до 5 мини-вопросов)	**5 баллов –** ответил на все вопросы **4 балла** – ответил на все вопросы, допустил 1-2 ошибки, но сам их исправил **3 балла** – ответил на 3 и более вопросов с ошибками **2 балла** – ответил на 1-2 вопроса с ошибками
2.	Кейс задача	Качество решения типовых задач по разделам дисциплины: правильность решения задач, оформление работы.	**5 баллов** - работа выполнена без ошибок и недочетов, работа оформлена правильно. **4 балла** – работа выполнена полностью, но в ней допущено не более одной негрубой ошибки и одного недочета, или допущены ошибки в оформлении. **3 балла** – правильно выполнено не менее половины работы или допущено не более двух грубых ошибок, или не более одной грубой ошибки и ошибок в оформлении. **2 балла** – в работе допущено число ошибок и недочетов превосходящее норму, при которой может быть выставлена

			оценка «3», или если правильно выполнено менее половины работы.

4.3. Оценочные средства для промежуточной аттестации.

4.3.1. Формируемые компетенции

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ОПК-5	способность анализировать результаты исследований в контексте целей и задач своей организации	ОПК-5.3	Способность осуществлять выбор программного продукта для анализа результатов исследований
		ОПК-5.4	Владеть навыками использования программного продукта для анализа результатов исследований
ОПК-10	способность решать стандартные задачи профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры с применением информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности	ОПК -10.2	способность решать стандартные задачи профессиональной деятельности с применением информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности
		ОПК -10.3.	Владеть навыками решать стандартные задачи профессиональной деятельности с применением информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности
УК ОС-2	способность разработать проект на основе оценки ресурсов и ограничений	УК ОС-2.3	Способность применять информационные технологии для разработки проекта
		УК ОС-2.4	Владеть навыками применения информационных технологий для разработки проекта

4.3.2.Типовые оценочные средства промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация студентов проводится в форме зачета с оценкой, экзамена

Экзамен (зачет) может проходить в форме тестирования.

Инструкция к тесту

Тесты встроены в электронную оболочку информационно-образовательного контента филиала: https://edu.rane74.ru/ , тестирование проводится в компьютерном классе. После завершения тестирования каждый обучаемый получает персональный результат.

В тесте 20 вопросов с вариантами ответа, необходимо выбрать один правильный ответ. Время тестирования 20 минут. Тестовые вопросы являются типовыми: с выбором одного варианта ответа из предложенных.

Типовые тестовые задания

1. Информационная технология –

1. технология первого уровня, которая включает в себя технологии второго уровня

2. процесс, использующий совокупность методов и программно-технических средств, для сбора, обработки, хранения, передачи и представления информации с целью получения информации нового качества, снижения трудоемкости и повышения эффективности процессов использования информационных ресурсов 3. технология хранения и обработки информации

4. это совокупность методов и средств для сбора, передачи, обработки, хранения и выдачи информации потребителям с мощью средств компьютеризации и коммуникаций или без таковых

2. Информационные ресурсы

1. отдельные документы и отдельные массивы документов, документы и массивы документов в информационных системах (библиотеках, архивах, фондах, банках данных, других информационных системах)

2. отдельные документы в библиотеках, архивах, фондах, банках данных, других информационных системах

3. библиотеки, архивы, фонды, банки данных, другие информационные системы

4. документы

3. В MS Project значение длительности для задач в плане проекта

1. вычисляется автоматически – достаточно ввести даты начала и окончания задачи

2. вычисляется автоматически

3. измеряется в единицах времени (минута, час, день, неделя, месяц)

4. зависит от значения длительности, которое введено для суммарной задачи

4. Тип связи «окончание – окончание»

1. отсутствует в MS Project

2. обе задачи должны начаться и закончиться одновременно

3. означает, что последующая задача не может закончиться, пока не закончена предшествующая задача

4 означает, что последующая задача не может начаться, пока не закончена предшествующая задача

5. Экспертные системы дают возможность менеджеру или специалисту

1. получать консультации экспертов по любым проблемам, на основе которых этими системами накоплены знания

2. принимать решения в условиях неопределенности

3. поручить вычислительной системе принимать решения

4. решать хорошо структурированные задачи

6. Ограничение Как Можно Раньше в системе управления проектами обозначает

1.наиболее позднюю дату, когда задача может начаться

2.задача должна закончиться как можно раньше, с учетом других параметров плана

3. точную дату, когда должно начаться выполнение задачи

4.задача должна начаться как можно раньше, с учетом других параметров плана

5.такого ограничения не существует

7 Система, в которой все операции, связанные с процессами управления, происходят автоматически, без непосредственного участия человека, по заранее составленной программе - … .

1.финансовая аналитическая система;

2.экспертная система;

3.система программирования;

4. автоматизированная система управления.

8. В MS Project суммарная задача

1. задача, которая включает в себя несколько других задач

2. только одна в проекте, она указывается первой в списке задач

3. задача с самой большим значением в поле Duration (Длительность)

4. задача, указанная в списке задач последней, она суммирует результаты всех предыдущих задач

9. Информационная технология автоматизированного офиса - ориентирована на:

1. организацию и поддержку коммуникационных процессов как внутри организации, так и с внешней средой на базе компьютерных сетей других современных средств передачи и работы с информацией

2. сочетание традиционных методов доступа и обработки компьютерных данных с возможностями математических моделей и методами решения задач на их основе

3. высокую адаптивность, обеспечивающая возможность приспосабливаться к особенностям имеющегося технического и программного обеспечения, а также требованиям пользователя

4. на решение плохо структурированных (формализованных) задач

Система оценки: тесты встроены в электронную оболочку дистанционного контента филиала, тестирование проводится в компьютерном классе. После завершения тестирования каждый обучаемый получает персональный результат.

Баллы	**Оценка**
<10	неудовлетворительно
≥10	удовлетворительно
≥14	хорошо
≥17	отлично

4.4 Оценивание студентов при проведении промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация по дисциплине проводится в соответствии с Учебным планом в форме зачета с оценкой, экзамена.

Оценка знаний студента на зачете, экзамене носит комплексный характер, является балльной и определяется его:

- ответом на экзамене (решением теста);
- учебными достижениями в семестровый период (по очной форме обучения - количеством баллов, полученных по балльно-рейтинговой системе).

Знания и компетенции студента на зачете оцениваются как: «зачтено» - «не зачтено».

Знания и компетенции студента на экзамене оцениваются оценками: «*отлично*» – 5, «*хорошо*» – 4 , «*удовлетворительно*» – *3*, «*неудовлетворительно*» – 2.

Оценка студентам очной формы обучения выставляется в соответствии с балльно-рейтинговой системой. Основой для определения оценки служит уровень усвоения студентами материала, предусмотренного рабочей программой дисциплины.

Критерии оценки студента на экзамене (зачете)

Баллы (рейтинговой оценки), %	**Оценка**	**Требования к знаниям**
100-76	*5, «отлично», «зачтено»*	Оценка **«отлично»** выставляется студенту, если он • понимает принцип работы программных продуктов; • объясняет процедуры и программные средства обработки экономической информации, интегрированные информационные технологии управления; • умеет обрабатывать экономическую информацию на основе табличных процессоров, проводить операции с листами данных, консолидация и анализ данных; • видит особенности применения программных продуктов для анализа результатов исследования. • Умеет использовать процедуры и программные средства обработки экономической информации, интегрированные информационные технологии управления. • описывает перспективы развития информационных систем управления ; • владеет практическими навыками использования вычислительных и программных средств, применяемыми в сфере его профессиональной деятельности • знает инструментальные средства компьютерных технологий информационного обслуживания управленческой деятельности; • владеет навыками работы с компьютером как средством управления информацией • Знает инструментальные системы для моделирования бизнеса; • Знает компьютерные технологии интеллектуальной поддержки управленческих решений • Умеет применять компьютерные технологии для подготовки текстовых документов, выполнять операций над документами, работать со структурированными документами; • Умеет разрабатывать операционные проекты, создавать описание и графику проекта, управлять циклом реализации и ресурсами проекта; • Умеет использовать поисковые системы глобальных вычислительных сетей для анализа информационных ресурсов в области экономики и управления – Учебные достижения в семестровый период и результатами рубежного контроля демонстрируют высокую степень овладения программным материалом (для очной формы обучения)
66-75	*4, «хорошо» «зачтено»*	Оценка **«хорошо»** выставляется студенту, если он • понимает принцип работы программных продуктов; • объясняет процедуры и программные средства обработки экономической информации, интегрированные информационные технологии управления;

		• умеет обрабатывать экономическую информацию на основе табличных процессоров, проводить операции с листами данных, консолидация и анализ данных; • видит особенности применения программных продуктов для анализа результатов исследования. • Умеет использовать процедуры и программные средства обработки экономической информации, интегрированные информационные технологии управления. • описывает перспективы развития информационных систем управления ; • владеет практическими навыками использования вычислительных и программных средств, применяемыми в сфере его профессиональной деятельности • знает инструментальные средства компьютерных технологий информационного обслуживания управленческой деятельности; • владеет навыками работы с компьютером как средством управления информацией • Знает инструментальные системы для моделирования бизнеса; • Знает компьютерные технологии интеллектуальной поддержки управленческих решений • Умеет применять компьютерные технологии для подготовки текстовых документов, выполнять операций над документами, работать со структурированными документами; • Умеет разрабатывать операционные проекты, создавать описание и графику проекта, управлять циклом реализации и ресурсами проекта; • Умеет использовать поисковые системы глобальных вычислительных сетей для анализа информационных ресурсов в области экономики и управления **Но при этом допускает неточности, несущественные ошибки.** – Учебные достижения в семестровый период и результатами рубежного контроля демонстрируют хорошую степень овладения программным материалом (для очной формы обучения)
50-65	*3, «удовлетворительно» «зачтено»*	Оценка **«удовлетворительно»** ставится студенту, если он: • понимает принцип работы программных продуктов; • объясняет процедуры и программные средства обработки экономической информации, интегрированные информационные технологии управления; • умеет обрабатывать экономическую информацию на основе табличных процессоров, проводить операции с листами данных, консолидация и анализ данных; • видит особенности применения программных продуктов для анализа результатов исследования. • Умеет использовать процедуры и программные средства обработки экономической информации, интегрированные информационные технологии управления. • описывает перспективы развития информационных си-

		стем управления ; • владеет практическими навыками использования вычислительных и программных средств, применяемыми в сфере его профессиональной деятельности • знает инструментальные средства компьютерных технологий информационного обслуживания управленческой деятельности; • владеет навыками работы с компьютером как средством управления информацией • Знает инструментальные системы для моделирования бизнеса; • Знает компьютерные технологии интеллектуальной поддержки управленческих решений • Умеет применять компьютерные технологии для подготовки текстовых документов, выполнять операций над документами, работать со структурированными документами; • Умеет разрабатывать операционные проекты, создавать описание и графику проекта, управлять циклом реализации и ресурсами проекта; • Умеет использовать поисковые системы глобальных вычислительных сетей для анализа информационных ресурсов в области экономики и управления **Но при этом допускает серьезные ошибки, испытывает трудности с пониманием и усвоением материала.** - Учебные достижения в семестровый период и результатами рубежного контроля демонстрируют достаточную (удовлетворительную) степень овладения программным материалом (для очной формы обучения)
Менее 50	*2, «неудовлетворительно», Не зачтено*	Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, если он • допускает существенные ошибки в программном материале, • не обладает способностью логически верно, аргументировано и ясно строить устную речь по вопросам программного материала - Учебные достижения в семестровый период и результатами рубежного контроля демонстрировали низкую степень овладения программным материалом по (для очного отделения).

5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

При подготовке к занятиям на каждый теоретических вопрос темы целесообразно составить план-конспект ответа с фиксацией в нем важнейших положений анализируемых материалов, что будет способствовать более глубокому, полному освоению компетенций.

Тема 1.Общие сведения об информационных системах и технологиях. Организация и средства информационных технологий обеспечения управленческой деятельности

Вопросы для самостоятельной подготовки:

- Понятие информационной технологии управления (ИТУ).
- Классификационные признаки ИТУ.
- Организация и средства информационных технологий обеспечения управленческой деятельности.
- Перспективы развития компьютерных технологий.

Литература.

1. Информационные системы и технологии в экономике и управлении [Текст] : Учебник для академического бакалавриата. - 4-е изд., перераб. и доп. / Под ред. В.В.Трофимова. - М. : Юрайт, 2016. - 542 с. : ил. - (Бакалавр. Академический курс). Раздел 1
2. Клочко И.А. Информационные технологии в профессиональной деятельности [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Клочко И.А.— Электрон. текстовые данные.— Саратов: Вузовское образование, 2018.— 236 с. Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/20424.— ЭБС «IPRbooks», по паролюРаздел 2

Тема 2. Проектирование информационных систем

- Методологии описания деятельности организации

Литература.

1. Информационные системы и технологии в экономике и управлении [Текст] : Учебник для академического бакалавриата. - 4-е изд., перераб. и доп. / Под ред. В.В.Трофимова. - М. : Юрайт, 2016. - 542 с. : ил. - (Бакалавр. Академический курс). Раздел 2
2. Клочко И.А. Информационные технологии в профессиональной деятельности [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Клочко И.А.— Электрон. текстовые данные.— Саратов: Вузовское образование, 2017.— 236 с. Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/20424.— ЭБС «IPRbooks», по паролюРаздел 3

Тема 3 Организация и проектирование информационной системы на предприятии

- Моделирование бизнес-процессов согласно методологии IDEF0

Литература.

1. Информационные системы и технологии в экономике и управлении [Текст] : Учебник для академического бакалавриата. - 4-е изд., перераб. и доп. / Под ред. В.В.Трофимова. - М. : Юрайт, 2016. - 542 с. : ил. - (Бакалавр. Академический курс). Раздел 4
2. Клочко И.А. Информационные технологии в профессиональной деятельности [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Клочко И.А.— Электрон. текстовые данные.— Саратов: Вузовское образование, 2018.— 236 с. Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/20424.— ЭБС «IPRbooks», по паролюРаздел 3

Тема 4 Интегрированные системы управления предприятиями

- Оперативное управление в 1С Управление небольшой фирмой
- Понятие оперативного менеджмента. Классический цикл управления предприятием и его реализация в программе "1С:Управление небольшой фирмой 8"
- Регистрация обращений и потребностей клиентов
- Планирование и контроль выполнения действий по обращениям покупателей
- Заказ покупателя
- Анализ потребностей
- Анализ продаж
- Основы технологии CRM
- Учет данных о выпускаемой продукции
- Работа с поставщиками
- Складской учет запасов
- Оперативное управление денежными средствами
- Анализ доходов и расходов предприятия
- Учет сведений о сотрудниках
- Контроль загрузки, учета рабочего времени, оплаты труда персонала.

Литература.

1. Информационные системы и технологии в экономике и управлении [Текст] : Учебник для академического бакалавриата. - 4-е изд., перераб. и доп. / Под ред. В.В.Трофимова. - М. : Юрайт, 2016. - 542 с. : ил. - (Бакалавр. Академический курс). Раздел 5

2. Клочко И.А. Информационные технологии в профессиональной деятельности [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Клочко И.А.— Электрон. текстовые данные.— Саратов: Вузовское образование, 2017.— 236 с. Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/20424.— ЭБС «IPRbooks», по паролюРаздел 6

Тема 5. Основы проектного менеджмента. Системы управления проектами

- Пакет Project Expert, назначение и основные возможности.
- Содержание проекта. Ключевые этапы проекта
- Электронная модель проекта средствами Microsoft Project
- Календари проекта
- Диаграмма Ганта и сетевые графики
- Выравнивание загрузки использования ресурсов
- Создание сетевого графика
- Создание отчетов
- Настройка отчетов

Литература.

1. Информационные системы и технологии в экономике и управлении [Текст] : Учебник для академического бакалавриата. - 4-е изд., перераб. и доп. / Под ред. В.В.Трофимова. - М. : Юрайт, 2016. - 542 с. : ил. - (Бакалавр. Академический курс). Раздел 9
2. Клочко И.А. Информационные технологии в профессиональной деятельности [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Клочко И.А.— Электрон. текстовые данные.— Саратов: Вузовское образование, 2016.— 236 с. Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/20424.— ЭБС «IPRbooks», по паролюРаздел 7

Тема 6 Инструментальные системы для моделирования бизнеса

- Создание модели бизнес-процесса в нотациях Процесс, Процедура системы Business Studio
- Создание модели бизнес-процесса в нотации EPC системы Business Studio
- Моделирование бизнес-процессов в нотации ARIS eEPC
- Проектирование организационной структуры
- Анализ бизнес-процессов
- Разработка сбалансированной системы показателей
- Имитационное моделирование и функционально-стоимостной анализ (ФСА)

Литература.

1. Информационные системы и технологии в экономике и управлении [Текст] : Учебник для академического бакалавриата. - 4-е изд., перераб. и доп. / Под ред. В.В.Трофимова. - М. : Юрайт, 2016. - 542 с. : ил. - (Бакалавр. Академический курс). Раздел 10
2. Клочко И.А. Информационные технологии в профессиональной деятельности [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Клочко И.А.— Электрон. текстовые данные.— Саратов: Вузовское образование, 2017.— 236 с. Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/20424.— ЭБС «IPRbooks», по паролюРаздел 8

6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", включая перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю)

1. Саак А.Э. и др. Информационные технологии управления: Учебник для вузов.- СПб: Питер,2018.- 320с.,ил.
2. Информационные системы и технологии в экономике и управлении [Текст] : Учебник для академического бакалавриата. - 4-е изд., перераб. и доп. / Под ред. В.В.Трофимова. - М. : Юрайт, 2016. - 542 с. : ил. - (Бакалавр. Академический курс).
3. Клочко И.А. Информационные технологии в профессиональной деятельности [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Клочко И.А.— Электрон. текстовые данные.— Са-

ратов: Вузовское образование, 2018.— 236 с. Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/20424.— ЭБС «IPRbooks», по паролю

6.2. Дополнительная литература

1. Информационные технологии в управлении персоналом [Текст] : Учебник и практикум для прикладного бакалавриата / Ю.Д.Романова, Т.А.Винтова, П.Е.Коваль, П.А.Коваль, П.А.Музычкин. - М. : Юрайт, 2016. - 291 с. : ил. - (Бакалавр. Прикладной курс).
2. Информационные системы и технологии в экономике и управлении [Текст] : Учебник для академического бакалавриата. - 4-е изд., перераб. и доп. / Под ред. В.В.Трофимова. - М. : Юрайт, 2016. - 542 с. : ил. - (Бакалавр. Академический курс).
3. Ермакова А.Н. Информатика [Электронный ресурс]: учебное пособие для студентов высших учебных заведений/ Ермакова А.Н., Богданова С.В.— Электрон. текстовые данные.— Ставрополь: Ставропольский государственный аграрный университет, Сервисшкола, 2019.— 184 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/48250.html.— ЭБС «IPRbooks»

6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы.

http://www.iprbookshop.ru/ - Электронная библиотечная система «IPRBooks»
https://www.biblio-online.ru/ - Электронная библиотечная система «Юрайт»
www.e.lanbook.com - Электронная библиотечная система «Лань»
http://edu.garant.ru – Официальный сайт Гарант
http://www.consultant.ru/ – Официальный сайт КонсультантПлюс

6.4. Иные источники.

Справочно-правовая система «Консультант Плюс» - http://www.consultant.ru/
Справочная правовая система «Гарант» - http://www.aero.garant.ru

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

- 5 лингафонных кабинетов с установленным программным обеспечением (программа «Нибелунг»), оснащенные наушниками (на каждом рабочем столе)
- компьютеры с доступом в Интернет;
- мультимедийное оборудование;
- интерактивная доска (при наличии);
- классная доска, указка.

Программное обеспечение	Версия	Существует лицензий (и тип), количество
Windows 7 Pro	7	105
Офисный пакет		
Microsoft Office 2010 standard	2010	150
Microsoft Office 2016 standard	2016	120
Антивирусная защита		
-Kaspersky Endpoint Security длябизнеса- Стандартный Russian Edition	10.2.5.3201	450
Дополнительные программы и утилиты		
WinRar	5	250
Radmin	3	250
ABBY FineReader 9.0 Corporate Edition	9	15
Другое ПО, используемое в деятельности филиала		
1С Библиотека	2.1.2.1	1
Гарант	8.00.2.025	50
Консультант	4016.00.12	50

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

Челябинский филиал
Кафедра экономики и менеджмента

УТВЕРЖДЕНА
решением кафедры
экономики и менеджмента
Протокол от «28» августа 2019 г.№ 1

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.Б.26 Теория организации и организационное поведение
индекс, наименование дисциплины, в соответствии с учебным планом

направление подготовки

38.03.03 Управление персоналом
код, наименование направления подготовки

Управление персоналом организации
профиль

бакалавр
квалификация

очная и заочная формы обучения
формы обучения

Челябинск 2019

Автор(ы)-составитель(и):

К.с.н., доцент кафедры экономики и менеджмента	Терещук Е.А.
(ученая степень и(или) ученое звание, должность) *(наименование кафедры)*	*(Ф.И.О.)*

Заведующий кафедрой

экономики и менеджмента	канд.экон. наук, доцент	Абрамкина С.Р.
(наименование кафедры)	*(ученая степень и(или) ученое звание)*	*(Ф.И.О.)*

СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы	4
2. Объем и место дисциплины в структуре образовательной программы	6
3. Содержание и структура дисциплины (модуля)	7
4. Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине	10
5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины	17
6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся по дисциплине	20
7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы	22

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения программы

1.1. Дисциплина Б1.Б.26 «Теория организации и организационное поведение» обеспечивает овладение следующими компетенциями с учетом этапов:

Очная и заочная форма обучения

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
УК ОС-2	способность разработать проект на основе оценки ресурсов организации	УК ОС-2.1.	способность осуществлять анализ ресурсов организации для реализации проектов
УК ОС-3	способность вести себя в соответствии с требованиями ролевой позиции в командной работе	УК ОС-3.1.	Способность участвовать в групповой работе на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды
ОПК-7	готовность к кооперации с коллегами, к работе на общий результат, а также владением навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других	ОПК-7.1.	Способность к работе с коллегами на общий результат, владение навыками организации и координации взаимодействия между людьми
ОПК-8	способность использовать нормативные правовые акты в своей профессиональной деятельности, анализировать социально-экономические проблемы и процессы в организации, находить организационно-управленческие и экономические решения, разрабатывать алгоритмы их реализации и готовностью нести ответственность за их результаты	ОПК-8.1.	Способность анализировать социальные проблемы и процессы в организации и находить организационно-управленческие решения

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

ОТФ/ТФ	Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения
ОТФ: 07.003/ G операционное управление персоналом и подразделением организации **ТФ** G/01.7 разработка системы операционного управления персоналом и работы структурного подразделения **ТФ** G/02.7 реализация операционного управления персоналом и работы структурного подразделения	УК ОС-2.1.	на уровне **знаний:** • объяснить закономерности функционирования организации как социальной системы
		на уровне **умений:** • анализировать внутреннюю и внешнюю среду организации, выявлять ресурсы для решения управленческих задач;
	ОПК-8.1.	на уровне **знаний:** • характеризовать основные этапы развития организационно-управленческой мысли; • описать типы организационных структур, их основные параметры и принципы их проектирования на уровне **умений:** • анализировать функции и коммуникации во внутренней среде организации
	УК ОС-3.1.	на уровне **знаний:** • характеризовать основные концепции управления поведением человека в организации; на уровне **умений:** • организовать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды • анализировать, проектировать и осуществлять межличностные, групповые и организационные коммуникации
	ОПК-7.1.	На уровне знаний: характеризовать основные концепции управления поведением человека в организации; На уровне умений: • осуществлять распределение полномочий и ответственность на основе их делегирования; • организовать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды

2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО

Объем дисциплины

Общая трудоемкость дисциплины (модуля) в зачетных единицах: 144 часа академических(4 з.е.); 108 часов астрономических (4 з.е.).

- *количество академических часов, выделенных на контактную работу с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся:*

✓ очная форма обучения – 144 часов, в том числе:
– лекционные занятия – 22 часа;
– практические занятия – 42 часа;
– КСР – 2 часа
Самостоятельная работа студентов – 24 часов.
Контроль – 54 часа.
✓ заочная форма обучения - 144 часов, в том числе:
– лекционные занятия – 8 часов;
– практические занятия – 8 часов;
– КСР – 2 часа;
Самостоятельная работа студентов – 117 часов
Контроль – 9 часов.

- *количество астрономических часов, выделенных на контактную работу с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся:*

✓ очная форма обучения – 108 часов, в том числе:
– лекционные занятия – 20 часа;
– практические занятия – 28 часа;
– КСР – 2 часа
Самостоятельная работа студентов – 13 часов.
Контроль – 45 часов.
✓ заочная форма обучения - 108 часов, в том числе:
– лекционные занятия – 6 часов;
– практические занятия – 6 часов;
– КСР – 2 часа;
Самостоятельная работа студентов – 87 часов.
Контроль – 7 часов.

Место дисциплины в структуре ОП ВО

Б1.Б.26 Теория организации и организационное поведение; очная форма – 1 курс, 1 семестр; заочная форма – 1-2 курс, 2-3 семестр;

– дисциплина *опирается на* минимально необходимый объем теоретических знаний в области гуманитарных, общественных дисциплин, изученных студентами в период получения среднего общего образования;

– форма промежуточной аттестации в соответствии с учебным планом - экзамен.

3. Содержание и структура дисциплины (модуля) в академических часах

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины (модуля), час.						Форма текущего контроля успеваемости**, промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л/ЭО, ДОТ*	ЛР/ ЭО, ДОТ*	ПЗ/ ЭО, ДОТ*	КСР		
Очная форма обучения								
Тема 1	Основные понятия теории организации	8	2		4		2	О
Тема 2	Развитие организационно-управленческой мысли	8	2		2		4	Д
Тема 3	Организация как система	24	8		10		6	Т
Тема 4	Организационные структуры управления	19	4		8	1	6	Т
Тема 5	Организационное поведение	31	6		18	1	6	Т
Промежуточная аттестация		Экз. 54						
Всего:		**144**	**22**		**42**	**2**	**24**	
Заочная форма обучения								
Тема 1	Основные понятия теории организации	15	1				14	О
Тема 2	Развитие организационно-управленческой мысли	11	1				10	О
Тема 3	Организация как система	38	2		3	1	32	Т
Тема 4	Организационные структуры управления	23	1		2		20	Т
Тема 5	Организационное поведение	48	3		3	1	41	Т
Промежуточная аттестация		Экз. Контр. Работа 9						
Всего:		**144**	**8**		**8**	**2**	**117**	

*Примечание: * опрос (О), доклад (Д), решение задач (З), тестирование (Т)*

Содержание и структура дисциплины (модуля) в астрономических часах

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины (модуля), час.			Форма текущего контроля успеваемости**, промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий	СР	

			Л/ЭО, ДОТ*	ЛР/ ЭО, ДОТ*	ПЗ/ ЭО, ДОТ*	КСР		
Очная форма обучения								
Тема 1	Основные понятия теории организации	6	2		2		2	О
Тема 2	Развитие организационно-управленческой мысли	6	2		2		2	Д
Тема 3	Организация как система	14	6		6		2	Т
Тема 4	Организационные структуры управления	18	4		10	1	3	Т
Тема 5	Организационное поведение	19	6		8	1	4	Т
Промежуточная аттестация		Экз. 45						
Всего:		**108**	**20**		**28**	**2**	**13**	
Заочная форма обучения								
Тема 1	Основные понятия теории организации	15	1				14	О
Тема 2	Развитие организационно-управленческой мысли	11	1				10	О
Тема 3	Организация как система	26	1		2	1	22	Т
Тема 4	Организационные структуры управления	23	1		2		20	Т
Тема 5	Организационное поведение	26	2		2	1	21	Т
Промежуточная аттестация		Экз. Контр. Работа 7						
Всего:		**108**	**6**		**6**	**2**	**87**	

*Примечание: * опрос (О), доклад (Д), решение задач (З), тестирование (Т)*

Содержание дисциплины (модуля)

Раздел 1. Основные понятия теории организации.

Теория организации: объект, предмет, функции. Теория организации в системе наук. Организация как объект, процесс, свойство. Организация как целевая общность. Признаки организации. Базовые противоречия организации.

Хозяйственные и социальные организации. Формальные и неформальные организации. Единичные и объединенные организации.

Раздел 2. Развитие организационно-управленческой мысли.

Основные идеи классического периода. Научное управление Ф.Тейлора. Элементы и принципы администрирования А.Файоля. «Идеальные тип» организации М.Вебера. Основные идеи школы человеческих отношений (выводы Э.Мэйо) и школы поведенческих наук (факторы эффективной организации Р.Лайкерта, теория X и теория Y Д.Макгрегора, пирамида потребностей А.Маслоу). Школа социальных систем. Подход Ч.Барнарда. Идеи Г.Саймона. Тектология А.Богданова. Российская организационно-

управленческая мысль (А.Гастев, П.Керженцев, О.Ерманский, Ф.Дунаевский, П.Журавский, А.Богданов и др.). Современные тенденции развития организационно-управленческой мысли.

Раздел 3. Организация как система.

Понятие системы. Системный подход к организации. Элементы, подсистемы, структура, связи, внешняя среда. Свойства организации как системы. Виды систем (открытые и закрытые, целенаправленные и нецеленаправленные, естественные и искусственные, жесткие и мягкие). Внутренняя и внешняя среда организации. Методы анализа внешней и внутренней среды организации. Управление и организация. Субъект и объект управления. Самоорганизация и самоуправление.

Понятие жизненного цикла организации. Жизненный цикл организации и жизненный цикл продукта. Концепции жизненного цикла организации И.Адизеса, Л.Грейнера, Глазла-Ливехуда. Особенности управленческих задач и организационных ценностей на различных стадиях ЖЦО. Концепция S-образных кривых.

Понятие закона организации. Зависимость, закономерность, закон. Общие законы организации: синергии, развития, самосохранения, информированности – упорядоченности, единства анализа-синтеза, композиции – пропорциональности. Специфические законы организации. Принципы организации. Общие принципы. Принципы соответствия между поставленными целями и выделенными ресурсами, распорядительства и подчинения, эффективности производства и экономичности. Принципы оптимального сочетания централизации и децентрализации. Принципы прямоточности, ритмичности, пропорциональности, синхронизации, дополнительности, соревновательности, обратной связи. Принципы рациональности (рационализации). Принципы статического и динамического состояния организации.

Раздел 4. Организационные структуры управления.

Организационный процесс: понятие, виды. Субъекты организаторской деятельности. Организаторы производства и управления. Организационные структуры управления: понятие, виды. Бюрократические (традиционные, иерархические) оргструктуры управления: линейная, функциональная, линейно-функциональная, линейно-штабная, дивизиональная. Адаптивные оргструктуры управления: проектная, матричная, сетевая. Организационное проектирование. Регламентация организационной структуры.

Раздел 5. Организационное поведение.

Организация и организационное поведение в системе менеджмента организации. Личность в организации. Социально-психологическое влияние в организации. Группа и групповое поведение в организации. Эмоциональный аспект во взаимоотношениях в организации. Решение проблемных ситуаций в межличностных отношениях. Лидерство в организации. Стили руководства организацией. Самоуправление и саморегулирование. Коммуникации в организации.

Организационная культура: понятие, структура, функции. Формирование и развитие организационной культуры. Классификация организационных культур.

4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине (модулю)

4.1. Формы и методы текущего контроля успеваемости обучающихся и промежуточной аттестации.

4.1.1. В ходе реализации дисциплины Б1.Б.26 Теория организации и организационное проектирование используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

- при проведении занятий семинарского типа: решение задач

- при контроле результатов самостоятельной работы студентов: опрос, тестирование

Раздел 1. Основные понятия теории организации.

Типовые оценочные материалы по разделу 1

Вопросы для проведения опроса:

1. Причины появления организаций.
2. Признаки организации.
3. Междисциплинарный подход к изучению организации.
4. Противоречия в организации.
5. Роль организации в жизни человека.
6. Классификация, типология.
7. Условия жизнеспособности организаций разных типов.
8. Формы организации экономической деятельности организаций (индивидуальное предприятие, партнерства, общества капитала).
9. Единичные и объединенные формы организаций. Современные формы объединения ресурсов организаций (сетевые организации, франчайзинг, группы компаний, стратегические альянсы, холдинги и др.).

Раздел 2. Развитие организационно-управленческой мысли

Типовые оценочные материалы по разделу 2

Темы докладов (очная форма обучения):

1. Основные идеи классического периода.
2. Основные идеи школы человеческих отношений и школы поведенческих наук
3. Школа социальных систем.
4. Российская организационно-управленческая мысль
5. Современные тенденции развития организационно-управленческой мысли.

Раздел 3. Организация как система

Типовые оценочные материалы по разделу 3

Типовые тестовые задания:

Инструкция к тесту

Тесты встроены в электронную оболочку информационно-образовательного контента филиала: https://edu.rane74.ru/course/view.php?id=397, тестирование проводится в компьютерном классе. После завершения тестирования каждый обучаемый получает персональный результат.

В тесте 16 вопросов с вариантами ответа, необходимо выбрать один или несколько правильных ответов. Время тестирования 40 минут. Тестовые вопросы являются типовыми: с выбором одного или нескольких вариантов ответа из предложенных.

1. Для социальных систем характерно:

01 достижение заданных извне целей

02 целенаправленность системы в целом и нецеленаправленность отдельных элементов

03 способность самостоятельно определять цели

04 полная предсказуемость поведения

2. Какие элементы относятся к внешней среде косвенного воздействия? (отметьте не менее 2-х вариантов)

01 ценности, традиции общества

02 демографические условия

03 законодательство

04 потребители

05 политическая ситуация
06 ресурсы организации
07 цели организации
08 структура организации
09 органы власти

Раздел 4. Организационные структуры управления. Организационное проектирование

Типовые оценочные материалы по разделу 4

Типовые тестовые задания:

Инструкция к тесту

Тесты встроены в электронную оболочку информационно-образовательного контента филиала: https://edu.rane74.ru/course/view.php?id=397, тестирование проводится в компьютерном классе. После завершения тестирования каждый обучаемый получает персональный результат.

В тесте 12 вопросов с вариантами ответа, необходимо выбрать один или несколько правильных ответов. Время тестирования 40 минут. Тестовые вопросы являются типовыми: с выбором одного или нескольких вариантов ответа из предложенных.

1. Для небольшой фирмы, производящей один или несколько видов продукции или услуг, с точки зрения теории менеджмента наиболее приемлема _____ организационная структура:

01 – матричная
02 – неформальная
03 – линейно-функциональная
04 – дивизиональная

2. Дивизиональные структуры группируются: (отметьте не менее 2-х вариантов)

01 – по территории
02 – по клиенту
03 – по форме собственности
04 – по продукту, услуге
05 – по функции

Раздел 5. Организационное поведение.

Типовые оценочные материалы по разделу 5

Типовые тестовые задания:

Инструкция к тесту

Тесты выдаются студентам на бумажном носителе. После завершения тестирования каждый обучаемый получает персональный результат.

В тесте 15 вопросов с вариантами ответа, необходимо выбрать один или несколько правильных ответов. Время тестирования 40 минут. Тестовые вопросы являются типовыми: с выбором одного или нескольких вариантов ответа из предложенных.

1. «Управленческая сетка Р.Блейка и Дж.Моутона» для определения стиля управления имеет 2 координаты:

1. внимание к внешней среде – внимание к людям;
2. внимание к производству – внимание к людям;
3. внимание к прибыли – внимание к людям.

2.Характеристика авторитарного лидера является:

1. умение «играть» в команде;
2. конструктивная оппозиция идеям руководства;
3. концентрация в руках лидера всех властных полномочий и единоличное принятие решений;
4. предвидение возможных проблем и их предотвращение.

Шкала оценивания

	Формы контроля	**Критерии оценки**	**Показатели и шкала оценивания (кол-во баллов)**
1.	Доклад	• полнота раскрытие темы; • соблюдение времени доклада (5 минут) • использование специальной терминологии • грамотная речь и наличие презентации	**5 баллов** - тема раскрыта полностью; соблюдение хронометража, использование специальной терминологии грамотная речь и наличие презентации **4 балла** – тема раскрыта полностью; выход за пределы хронометража; использование специальной терминологии; встречаются слова «сорняки», наличие презентации **3 балла** – тема раскрыта не полностью; выход за пределы хронометража; не используется специальная терминология или используется неверно; встречаются слова «сорняки», отсутствие презентации **2 балла** – тема не раскрыта, не используется специальная терминология; неграмотная речь, отсутствие презентации.
2.	Опрос	Правильность ответов на поставленные вопросы (до 5 мини-вопросов)	**5 баллов –** ответил на все вопросы **4 балла** – ответил на все вопросы, допустил 1-2 ошибки, но сам их исправил **3 балла** – ответил на 3 и более вопросов с ошибками **2 балла** – ответил на 1-2 вопроса с ошибками
3.	Тесты: письменные и/или компьютерные	Правильность ответа	**5 баллов** – 90-100% **4 балла** – 75-89% **3 балла** – 50-74% **2 балла** - < 50%

4.3. Оценочные средства для промежуточной аттестации.
4.3.1. Формируемые компетенции

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
УК ОС-2	способность разработать проект на основе оценки ресурсов организации	УК ОС-2.1.	способность осуществлять анализ ресурсов организации для реализации проектов
УК ОС-3	способность вести себя в соответствии с требованиями ролевой позиции в командной работе	УК ОС-3.1.	Способность участвовать в групповой работе на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды

ОПК-7	готовность к кооперации с коллегами, к работе на общий результат, а также владением навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других	ОПК-7.1.	Способность к работе с коллегами на общий результат, владение навыками организации и координации взаимодействия между людьми
ОПК-8	способность использовать нормативные правовые акты в своей профессиональной деятельности, анализировать социально-экономические проблемы и процессы в организации, находить организационно-управленческие и экономические решения, разрабатывать алгоритмы их реализации и готовностью нести ответственность за их результаты	ОПК-8.1.	Способность анализировать социальные проблемы и процессы в организации и находить организационно-управленческие решения

4.3.2.Типовые оценочные средства промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация студентов проводится в форме экзамена (для очной формы обучения), в форме контрольной работы и экзамена (для заочного обучения).

Задание на контрольную работу

Цель контрольной работы – проанализировать внутреннюю и внешнюю среду организации. Объект (организация) определяется студентами самостоятельно.

Структура контрольной работы

1. Общая характеристика организации (цели, направления деятельности, продукт (или услуга), подразделения (звенья) и описание их функций, характеристика персонала – по полу, возрасту, уровню образования)
2. Особенности внешней среды организации (микросреда, значимые факторы макросреды, STEP – анализ)
3. SWOT- анализ организации (сильные и слабые стороны, угрозы и возможности), выводы

Критерии оценки контрольной работы

Оценка «**зачтено**» выставляется, если как минимум структура контрольной работы соответствует заданию, больше половины разделов проработаны в целом правильно, но с допущением ошибок.

Оценка «**не зачтено**» выставляется, если структура контрольной работы не соответствует заданию, разделы проработаны с грубыми ошибками.

Экзамен проходит в форме тестирования.

Инструкция к тесту

Тесты встроены в электронную оболочку информационно-образовательного контента филиала: https://edu.rane74.ru/course/view.php?id=397, тестирование проводится в компьютерном классе. После завершения тестирования каждый обучаемый получает персональный результат.

В тесте 20 вопросов с вариантами ответа, необходимо выбрать один правильный ответ. Время тестирования 40 минут. Тестовые вопросы являются типовыми: с выбором одного варианта ответа из предложенных.

Типовые тестовые задания

1. Какие основные трактовки термина «организация» существуют?

01 – как социального и экономического образования

02 – как цели и закономерностей

03 – как объекта, свойства и процесса

2. А.Файоль известен как автор

01 – бюрократической теории организации

02 – административной школы управления

03 – «системы 4»

04 – модели административного человека

3. В чем суть идеи социальной инженерии А.Гастева?

01 – применение законов развития природы к социуму

02 – рассчитанное включение человеческих масс в систему механизмов, их рациональное сочетание

03 – интенсивность труда – важный способ повышения производительности труда

04 – переход к разделению управленческого труда на специализированные функции

4. В зависимости от наличия/отсутствия обмена с внешней средой системы делят на:

01 – естественные и искусственные

02 – открытые – закрытые

03 – абстрактные - конкретные

04 – статические – динамические

05 – жесткие - мягкие

5. К характеристикам стадии зрелости в жизненном цикле организации относят:

01 – формирование коллектива

02 – следование внутренним нормам без всякого творчества

03 – снижение спроса на продукцию, услуги организации

04 – тщательное изучение потребителя

6. К признакам формальной организации можно отнести:

01 – наличие официально закрепленных норм и правил поведения

02 – отношения на основе общих интересов

03 – спонтанный, стихийный характер формирования

04 – регистрация в установленном порядке в органах власти

7. Какие утверждения можно назвать верными?

01 - закон развития: каждая система противостоит внешним и внутренним разрушающим воздействиям, используя для этого значительную часть своего потенциала

02 - закон синергии: любая сложная динамическая система стремится получить максимальный эффект за счет своей целостности; стремится максимально использовать возможности кооперирования для достижения цели

03 - в организациях действуют только специфические законы. Законы диалектики в них не действуют

04 - принципы организации – правила, требования формирования организации, обеспечивающие их упорядоченность и целесообразность

8. Для небольшой фирмы, производящей один или несколько видов продукции или услуг, с точки зрения теории менеджмента наиболее приемлема _____ организационная структура:

01 – матричная

02 – неформальная

03 – линейно-функциональная

04 – дивизиональная

9.«Управленческая сетка Р.Блейка и Дж.Моутона» для определения стиля управления имеет 2 координаты:

1. внимание к внешней среде – внимание к людям;
2. внимание к производству – внимание к людям;
3. внимание к прибыли – внимание к людям.

10. Характеристика авторитарного лидера является:

1. умение «играть» в команде;
2. конструктивная оппозиция идеям руководства;
3. концентрация в руках лидера всех властных полномочий и единоличное принятие решений;
4. предвидение возможных проблем и их предотвращение.

Система оценки: После завершения тестирования каждый обучаемый получает персональный результат.

Баллы (% правильных ответов)	**Оценка**
<50	неудовлетворительно
50-74	удовлетворительно
75-89	хорошо
90-100	отлично

4.4 Оценивание студентов при проведении промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация по дисциплине проводится в соответствии с Учебным планом в форме экзамена.

Оценка знаний студента на экзамене носит комплексный характер, является балльной и определяется его:

– ответом на экзамене (решением тест);

– учебными достижениями в семестровый период (по очной форме обучения - количеством баллов, полученных по балльно-рейтинговой системе).

Знания и компетенции студента на экзамене оцениваются оценками: «*отлично*» – 5, «*хорошо*» – 4 , «*удовлетворительно*» – *3*, «*неудовлетворительно*» – 2.

Оценка студентам очной формы обучения выставляется в соответствии с балльно-рейтинговой системой. Основой для определения оценки служит уровень усвоения студентами материала, предусмотренного рабочей программой дисциплины.

Критерии оценки студента на экзамене

Баллы (рейтинговой оценки), %	**Оценка**	**Требования к знаниям**
100-90	*5, «отлично»*	Оценка **«отлично»** выставляется студенту, если он – объясняет закономерности функционирования организации как социальной системы; – характеризует основные этапы развития организационно-управленческой мысли; – характеризует основные концепции управления поведением человека в организации; – описывает типы организационных структур, их основные параметры и принципы их проектирования; – умеет анализировать внешнюю среду организации, выявлять ресурсы для решения управленческих задач; – анализирует функции и коммуникации во внутренней среде организации; - умеет организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды; - анализирует, проектирует и осуществляет межличностные, групповые и организационные коммуникации; - умеет распределять полномочия и ответственность на основе их делегирования – Учебные достижения в семестровый период и результатами рубежного контроля демонстрируют высокую степень овладения программным материалом (для очной формы обучения)
75-89	*4, «хорошо»*	Оценка **«хорошо»** выставляется студенту, если он – Объясняет закономерности функционирования организации как социальной системы с незначительными недочетами; – характеризует основные этапы развития организационно-управленческой мысли с незначительными недочетами; – характеризует основные концепции управления поведением человека в организации с недочетами; – описывает типы организационных структур, перечисляет их основные параметры и принципы их проектирования; - умеет анализировать внешнюю среду организации, выявлять ресурсы для решения управленческих задач, но допускает незначительные неточности; – анализирует функции и коммуникации во внутренней среде организации с неточностями; - умеет организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, но допускает незначительные ошибки; - анализирует, проектирует и осуществляет межличностные, групповые и организационные коммуникации с незначительными ошибками; - умеет распределять полномочия и ответственность на

		основе их делегирования с неточностями. – Учебные достижения в семестровый период и результатами рубежного контроля демонстрируют хорошую степень овладения программным материалом (для очной формы обучения)
50-74	*3, «удовлетворительно»*	Оценка **«удовлетворительно»** ставится студенту, – испытывает трудности с объяснением закономерностей функционирования организации как социальной системы; – характеризует основные этапы развития организационно-управленческой мысли с ошибками; – перечисляет основные концепции управления поведением человека в организации; – перечисляет типы организационных структур; – с ошибками выявляет ключевые элементы внешней среды организации; – с ошибками анализирует внутреннюю среду организации, выявлять ресурсы для решения управленческих задач; – перечисляет функции и коммуникации во внутренней среде организации; - испытывает затруднения в организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды; - анализирует, проектирует и осуществляет межличностные, групповые и организационные коммуникации, но допускает ошибки; - испытывает затруднения с распределением полномочий и ответственности на основе их делегирования. - Учебные достижения в семестровый период и результатами рубежного контроля демонстрируют достаточную (удовлетворительную) степень овладения программным материалом (для очной формы обучения)
Менее 50	*2, «неудовлетворительно»*	Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, если он • допускает существенные ошибки в программном материале, • не обладает способностью логически верно, аргументировано и ясно строить устную речь по вопросам программного материала - Учебные достижения в семестровый период и результатами рубежного контроля демонстрировали низкую степень овладения программным материалом по (для очного отделения).

5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

При подготовке к занятиям на каждый теоретических вопрос темы целесообразно составить план-конспект ответа с фиксацией в нем важнейших положений анализируемых материалов, что будет способствовать более глубокому, полному освоению компетенций.

Раздел 1. Основные понятия теории организации.

Вопросы для самостоятельной подготовки:

1. Теория организации: объект, предмет, функции.

2. Теория организации в системе наук. Организация как объект, процесс, свойство. Организация как целевая общность.

3. Признаки организации.

4. Базовые противоречия организации.

5. Хозяйственные и социальные организации.

6. Формальные и неформальные организации.

7. Классификация организация с точки зрения целей, вида и характера хозяйственной деятельности, правового положения, характера собственности, принадлежности капитала и контроля, характера отношений, степени самостоятельности, взаимодействия с внешней средой, взаимодействия с человеком.

8. Единичные и объединенные организации.

Литература

1. Иванова, Т.Ю. Теория организации: учебник / Т.Ю. Иванова. - 4-е изд., стер. - М.: КноРус, 2016. - 432с.

2. Мильнер Б.З. Теория организации: Учебник. - 7-е изд., перераб. и доп. - М.: ИНФРА-М, 2017.-864с.-(Высшее образование).

3. Борисова В.В. Теория организации [Электронный ресурс]: учебник/ Борисова В.В., Ларионов В.Г., Мазурин Э.Б.— Электрон. текстовые данные.— М.: Дашков и К, 2016.— 308 c.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/60336.html .— ЭБС «IPRbooks»

Раздел 2. Развитие организационно-управленческой мысли.

1. Основные идеи классического периода.
2. Основные идеи школы человеческих отношений и школы поведенческих наук.
3. Школа социальных систем.
4. Российская организационно-управленческая мысль.
5. Современные тенденции развития организационно-управленческой мысли.

Литература

1. История менеджмента [Текст]: Учебное пособие / под ред. Э.М.Короткова. - М.: Инфра-М, 2015. - 240 с.: ил. - (Высшее образование: Бакалавриат)

2. Теория менеджмента: история управленческой мысли, теория организации, организационное поведение [Электронный ресурс]: учебник/ Е.В. Алябина [и др.].— Электрон. текстовые данные.— Новосибирск: Новосибирский государственный технический университет, 2016.— 705 c.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/47701.html .— ЭБС «IPRbooks»

1. Попович А.М. История управленческой мысли [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Попович А.М., Попович И.П., Люфт С.А.— Электрон. текстовые данные.— Омск: Омский государственный университет им. Ф.М. Достоевского, 2015.— 290 c.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/59602.html .— ЭБС «IPRbooks»

Раздел 3. Организация как система.

1. Понятие системы. Системный подход к организации.
2. Элементы, подсистемы, структура, связи, внешняя среда. Системные свойства.
3. Виды систем (открытые и закрытые, целенаправленные и нецеленаправленные, естественные и искусственные, жесткие и мягкие).
4. Внутренняя и внешняя среда организации.
5. Методы анализа внешней и внутренней среды организации.
6. Управление и организация. Субъект и объект управления. Самоорганизация и самоуправление.
7. Понятие жизненного цикла организации.
8. Концепции жизненного цикла организации И.Адизеса, Л.Грейнера, Глазла-Ливехуда.
9. Понятие закона организации. Зависимость, закономерность, закон.
10. Общие законы организации.
11. Специфические законы организации.

12. Принципы организации.

Литература

1. Иванова, Т.Ю. Теория организации: учебник / Т.Ю. Иванова. - 4-е изд., стер. - М.: КноРус, 2017. - 432с.

2. Мильнер Б.З. Теория организации: Учебник. - 7-е изд., перераб. и доп. - М.: ИНФРА-М, 2018.-864с.-(Высшее образование).

3. Смирнов,Э.А. Теория организации: учебное пособие. - М.: Инфра-М, 2015. - 348с. - (Вопрос-ответ).

4. Парахина В. Н., Федоренко Т.М. Теория организации: Учебное пособие.-5-е изд., стер.- М.: КНОРУС, 2016.-296 с.

5. Борисова В.В. Теория организации [Электронный ресурс]: учебник/ Борисова В.В., Ларионов В.Г., Мазурин Э.Б.— Электрон. текстовые данные.— М.: Дашков и К, 2017.— 308 c.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/60336.html .— ЭБС «IPRbooks»

Раздел 4. Организационные структуры управления. Организационное проектирование

1. Организационные структуры управления: понятие, виды.
2. Бюрократические (традиционные, иерархические) оргструктуры управления: линейная, функциональная, линейно-функциональная, линейно-штабная, дивизиональная.
3. Адаптивные оргструктуры управления: проектная, матричная, сетевая.
4. Проектирование организации: понятие, цели.
5. Факторы организационного проектирования.
6. Стадии организационного проектирования.
7. Элементы процесса проектирования: разделение труда, департаментализация, норма управляемости, делегирование полномочий.
8. Методы проектирования: метод аналогий, экспертно-аналитический метод, метод структуризации целей, метод моделирования.
9. Бизнес-процессы
10. Регламентация организационной структуры

Литература

1. Мильнер Б.З. Теория организации: Учебник. - 7-е изд., перераб. и доп. - М.: ИНФРА-М, 2017.-864с.-(Высшее образование).

2. Шеметов П.В.Теория организации: Учеб. пособие / П.В. Шеметов, С.В. Петухова.-6-е изд., испр.-М.: Омега-Л, 2015.-274 с.: ил., табл.- (Библиотека высшей школы)

3. Баринов В.А. Организационное проектирование: учебник. - М.: Инфра-М, 2017. - 384с. - (Учебники для программы МВА)

4. Жуков Б.М. Организационное проектирование в системе менеджмента [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Жуков Б.М., Басенко В.П., Романов А.А.— Электрон. текстовые данные.— М.: Академия естествознания, Южный институт менеджмента, 2016.— 310 c.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/9555.html .— ЭБС «IPRbooks»

Раздел 5. Организационное поведение.

Вопросы для самостоятельной подготовки:

Организация и организационное поведение в системе менеджмента организации.

Личность в организации.

Социально-психологическое влияние в организации.

Группа и групповое поведение в организации.

Эмоциональный аспект во взаимоотношениях в организации.

Решение проблемных ситуаций в межличностных отношениях.

Лидерство в организации.

Стили руководства организацией.

Самоуправление и саморегулирование.
Коммуникации в организации.
Организационная культура: понятие, структура, функции.
Формирование и развитие организационной культуры.
Классификация организационных культур.

Литература

1. Красовский Ю.Д. Организационное поведение [Электронный ресурс]: учебник/ Красовский Ю.Д.— Электрон. текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2015.— 487 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/8106.html .— ЭБС «IPRbooks» Раздел 1-3

2. Литвинюк, А.А. Организационное поведение [Текст]: учебник / Рос. гос. торгово-эконом. ун-т. – М.: Юрайт, 2017. - 505 с.: ил. - (Бакалавр.Базовый курс). Раздел 1-5

3. Оксинойд, К.Э. Организационное поведение [Текст]: учебник / К.Э. Оксинойд. – М.: КноРус, 2016. - 472 с. Раздел 2-3

4. Фролов Ю.В. Теория организации и организационное поведение. Часть I. Методология организации [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Фролов Ю.В.— Электрон. текстовые данные.— М.: Московский городской педагогический университет, 2018.— 124 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/26631.html .— ЭБС «IPRbooks» Раздел 2-3

2. Соломандина, Т.О. Организационная культура в таблицах, тестах, кейсах и схемах [Текст] : учебно-методические материалы. - М. : Инфра-М, 2017. - 395 с. : ил. - (Высшее образование) Раздел 2-4

6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", включая перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю)

6.1.Основная литература

1. Балашов, А.П.Теория организации [Текст]: учебное пособие. - М.: Инфра-М, 2016. - 208 с.: ил. - (Вузовский учебник).

2. Иванова, Т.Ю. Теория организации: учебник / Т.Ю. Иванова. - 4-е изд., стер. - М.: КноРус, 2017. - 432с.

3. Иванова Т.Ю. Теория организации: Учебник/ Т.Ю.Иванова, В.И.Приходько.-3-е изд.,перераб и доп. - М.: КНОРУС,2016.-432 с.

4. Красовский Ю.Д. Организационное поведение [Электронный ресурс]: учебник/ Красовский Ю.Д.— Электрон. текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2017.— 487 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/8106.html .— ЭБС «IPRbooks»

5. Лапыгин, Ю.Н. Теория организации [Текст]: учебное пособие. - М.: Инфра-М, 2016. - 311 с.: ил. - (Высшее образование: Бакалавриат).

6. Литвинюк, А.А. Организационное поведение [Текст]: учебник / Рос. гос. торгово-эконом. ун-т. – М.: Юрайт, 2018. - 505 с.: ил. - (Бакалавр.Базовый курс).

7. Мильнер Б.З. Теория организации: Учебник. - 7-е изд., перераб. и доп. - М.: ИНФРА-М, 2017.-864с.-(Высшее образование).

8. Оксинойд, К.Э. Организационное поведение [Текст]: учебник / К.Э. Оксинойд. – М.: КноРус, 2019. - 472 с.

9. Организационное поведение [Текст]: учебное пособие / Козлов В.В., Одегов Ю.Г., Сидорова В.Н.; Рос. эконом. ун-т им Г.В. Плеханова. – М.: КноРус, 2015. - 232 с.: ил. - (Бакалавриат).

10. Парахина В. Н., Федоренко Т.М. Теория организации: Учебное пособие.-5-е изд., стер.- М.: КНОРУС, 2017.-296 с.

11. Смирнов,Э.А. Теория организации: учебное пособие. - М.: Инфра-М, 2015. - 348с. - (Вопрос-ответ).

12. Фролов Ю.В. Теория организации и организационное поведение. Часть I. Методология организации [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Фролов Ю.В.— Электрон. текстовые данные.— М.: Московский городской педагогический университет, 2017.— 124 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/26631.html .— ЭБС «IPRbooks»

13. Шеметов П.В.Теория организации: Учеб. пособие / П.В. Шеметов, С.В. Петухова.-6-е изд., испр.-М.: Омега-Л, 2016.-274 с.: ил., табл.- (Библиотека высшей школы)

6.2. Дополнительная литература

3. Басенко, В.П. Организационное поведение [Текст]: учебное пособие / В.П. Басенко, Б.М. Жуков, А.А. Романов. - М.: Дашков и К, 2017. - 384 с. Борисова В.В. Теория организации [Электронный ресурс]: учебник/ Борисова В.В., Ларионов В.Г., Мазурин Э.Б.— Электрон. текстовые данные.— М.: Дашков и К, 2016.— 308 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/60336.html .— ЭБС «IPRbooks»

4. Згонник Л.В. Организационное поведение [Электронный ресурс]: учебник/ Згонник Л.В.— Электрон. текстовые данные.— М.: Дашков и К, 2015.— 232 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/35294.html .— ЭБС «IPRbooks»

5. Валеева Е.О. Организационное поведение [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Валеева Е.О.— Электрон. текстовые данные.— Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2015.— 176 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/31936.html .— ЭБС «IPRbooks»

6. Литвинюк, А.А. Организационное поведение [Текст] : Учебник для академического бакалавриата. - 2-е изд., перераб. и доп. - М. : Юрайт, 2016. - 527 с. : ил. - (Бакалавр. Академический курс).

7. Мясоедов С.П. Основы кросскультурного менеджмента. Как вести бизнес с представителями других стран и культур: учебное пособие / РАНХиГС при Президенте РФ. - 2-е изд. - М.: Дело, 2018. - 256с.

8. Попович А.М. История управленческой мысли [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Попович А.М., Попович И.П., Люфт С.А.— Электрон. текстовые данные.— Омск: Омский государственный университет им. Ф.М. Достоевского, 2015.— 290 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/59602.html .— ЭБС «IPRbooks»

9. Резник, С.Д. Организационное поведение (практикум: деловые игры, тесты, конкретные ситуации) [Текст]: учебное пособие / С.Д. Резник, И.А. Игошина, О.И. Шестернина. - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: Инфра-М, 2016. - 320 с.: ил. - (Высшее образование: Бакалавриат).

10. Стародубцева В.К. Практикум по теории организации [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Стародубцева В.К., Лаврентьева А.В., Киселева М.М.— Электрон. текстовые данные.— Новосибирск: Новосибирский государственный технический университет, 2018.— 120 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/44995.html .— ЭБС «IPRbooks»

11. Соломандина, Т.О. Организационная культура в таблицах, тестах, кейсах и схемах [Текст] : учебно-методические материалы. - М. : Инфра-М, 2017. - 395 с. : ил. - (Высшее образование)

12. Третьякова, Е.П.Теория организации [Текст]: учебное пособие. - 3-е изд., стер. – М.: КноРус, 2016. - 224 с.: ил. - (Бакалавр).

13. Шишлова Е.Э. Развитие организации. Социально-психологический аспект: Учебное пособие.-М.: Проспект, 2018.-224 с.

14. Яськов Е.Ф. Теория организации [Электронный ресурс]: учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Менеджмент организации», «Государственное и муниципальное управление»/ Яськов Е.Ф.— Электрон. текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2017.— 271 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/8588.html .— ЭБС «IPRbooks»

6.3.Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы

1. Кочеткова, А.И. Организационное поведение и организационное моделирование. В 3 ч. Основы, сущность и модели [Текст] : Учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры. - 6-е изд., испр. и доп. - М. : Юрайт, 2016. - 302 с. : ил. - (Бакалавр и магистр. Академический курс).

2. Учебники и учебная литература имеется в библиотеке филиала, а так же в имеющейся ЭБС «Лань» http://e.lanbook.com/, ЭБС «IPRbooks» http://www.iprbookshop.ru/ ЭБС «Юрайт» www.biblio-online.ru.

Кроме того, по дисциплине имеются методические материалы, размещенные на дистанционной платформе Челябинского филиала РАНХиГС: https://edu.rane74.ru/course/index.php?categoryid=45.

6.4 Интернет-ресурсы

http://www.iprbookshop.ru/ - Электронная библиотечная система «IPRBooks»
https://www.biblio-online.ru/ - Электронная библиотечная система «Юрайт»
www.e.lanbook.com - Электронная библиотечная система «Лань»
www.rsl.ru – официальный сайт Российской государственной библиотеки
www.ecsocman.edu.ru – Федеральный образовательный портал «Экономика. Социология. Менеджмент»
www.rbc.ru – официальный сайт агентства «РосБизнесКонсалтинг»
www.rubricon.com – информационно-энциклопедический ресурс
www.aup.ru – Административно-управленческий портал
hr-portal.ru – портал по управлению персоналом и менеджменту
http://www.hr-journal.ru - электронный журнал по управлению персоналом

6.5. Иные источники

Справочно-правовая система «Консультант Плюс» - http://www.consultant.ru/
Справочная правовая система «Гарант» - http://www.aero.garant.ru

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

- 5 лингафонных кабинетов с установленным программным обеспечением (программа «Нибелунг»), оснащенные наушниками (на каждом рабочем столе)
- компьютеры с доступом в Интернет;
- мультимедийное оборудование;
- интерактивная доска (при наличии);
- классная доска, указка.

Программное обеспечение	Версия	Существует лицензий (и тип), количество
Windows 7 Pro	7	105
Офисный пакет		
Microsoft Office 2010 standard	2010	150
Microsoft Office 2016 standard	2016	120
Антивирусная защита		
-Kaspersky Endpoint Security длябизнеса-Стандартный Russian Edition	10.2.5.3201	450
Дополнительные программы и утилиты		
WinRar	5	250
Radmin	3	250
ABBY FineReader 9.0 Corporate Edition	9	15

Программное обеспечение	Версия	Существует лицензий (и тип), количество
Другое ПО, используемое в деятельности филиала		
1С Библиотека	2.1.2.1	1
Гарант	8.00.2.025	50
Консультант	4016.00.12	50

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

Челябинский филиал
кафедра политологии, истории и философии

УТВЕРЖДЕНА
Решением кафедры политологии,
истории и философии
Протокол от «26» августа 2019 г.
№ 1

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.Б.27 Физическая культура и спорт (Физ-ра и спорт)
индекс, наименование дисциплины, в соответствии с учебным планом

38.03.03 «Управление персоналом»
код, наименование направления подготовки

Управление персоналом организации
профиль

бакалавр
квалификация

очная и заочная форма обучения
формы обучения

Челябинск 2019

Автор(ы)–составитель(и):

к.п.н.., доцент кафедра ПиФ Пивоваров П.С.

заведующий кафедрой
ПИФ к.ф.н., доцент Захарова Т.Н.

СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения программы 4
2. Объем и место дисциплины (модуля) в структуре ОП ВО 5
3. Содержание и структура дисциплины 6
4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине 11
5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины 20
6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", включая перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине 20
6.1. Основная литература. 22
6.2. Дополнительная литература. 22
6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы. 22
6.4. Нормативные правовые документы. 22
6.5. Интернет-ресурсы. 23
6.6. Иные источники. 23
7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы 23

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения программы

1.1. Дисциплина Б1.Б.27 Физическая культура обеспечивает овладение следующими компетенциями с учетом этапа:

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
УК ОС-7	способность поддерживать уровень физического здоровья, достаточного для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности	УК ОС-7.2	Способность поддерживать и развивать уровень своей физической подготовленности на основе самостоятельного выбора вида физкультурно-спортивной деятельности, исходя из личных и профессиональных целей.
		УК ОС – 7.3.	Способность разработать и реализовать программу физического саморазвития
УК ОС-8	способность создавать и поддерживать безопасные условия жизнедеятельности, в том числе при возникновении чрезвычайных ситуаций	УК ОС-8.2.	Способность разработать и реализовать программу физического саморазвития
		УК ОС-8.3	Способность поддерживать и развивать уровень своей физической подготовленности на основе самостоятельного выбора вида физкультурно-спортивной деятельности, исходя из личных и профессиональных целей.

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

ОТФ/ТФ профессиональные действия	Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения
	УК ОС-7.2	на уровне **знаний:** • называть виды спортивно-физкультурной деятельности и их особенности • характеризовать программу физического саморазвития на уровне **умений:** • поддерживать уровень физической подготовленности, исходя из личных и профессиональных целей
	УК ОС-7.3.	на уровне **знаний:** • характеризовать программу физического

		саморазвития на уровне **умений:** •
	УК ОС-8.2.	на уровне **знаний:** • перечислить безопасные условия для физкультурно-спортивной деятельности на уровне **умений:** • создавать безопасные условия для физкультурно-спортивной деятельности
	УК ОС-8.3	на уровне **знаний:** • перечислить безопасные условия для физкультурно-спортивной деятельности на уровне **умений:** • поддерживать безопасные условия для физкультурно-спортивной деятельности

2. Объем и место дисциплины (модуля) в структуре ОП ВО

Б1.Б.27 Физическая культура, очная форма – 2-3 курс, 3-5 семестр; заочная форма обучения – 5 курс, 10 семестр.

– общая трудоемкость дисциплины (модуля) в зачетных единицах: 72 часа (2 з.е.);

- количество **академических** часов, выделенных на контактную работу с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся по очной форме обучения – 20 часов., в том числе:

- лекционные занятия – 16часа
- практические занятия – 32аса.
- самостоятельная работа – 24часа.

– форма(ы) промежуточной аттестации в соответствии с учебным планом:
зачет

- количество **академических** часов, выделенных на контактную работу с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся по заочной форме обучения – 10 часов., в том числе:

- практические занятия – 10 часов
- самостоятельная работа студентов, включая ее контроль – 62 часов

– форма(ы) промежуточной аттестации в соответствии с учебным планом:
зачет

- количество **астрономических** часов, выделенных на контактную работу с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся по очной форме обучения –54 часа, в том числе:

- лекционные занятия – 16 часов
- практические занятия – 34 часа.
- самостоятельная работа – 4 часа.

- количество **астрономических** часов, выделенных на контактную работу с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся по заочной форме обучения – 54 часов, в том числе:

- практические занятия – 6 часов
- самостоятельная работа студентов, включая ее контроль – 48 часов

– форма(ы) промежуточной аттестации в соответствии с учебным планом:
зачет

3. Содержание и структура дисциплины

В академических часах

№ п/п	Наименование тем (разделов),	Объем дисциплины, час.						Форма текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л	ЛР	ПЗ	КСР		
Очная форма обучения								
Тема 1	**Теоретическая подготовка**	18	4		8		6	О
Тема 2	**Методическая подготовка**	18	4		8		6	О
Тема 3	**Практическая подготовка**	18	4		8		6	КУ
Тема 4	**Общая физическая подготовка**	18	4		8		6	КУ
Промежуточная аттестация								Зачет
Всего:		**72**	**16**		**32**	**0**	**24**	

Заочная форам обучения

№ п/п	Наименование тем (разделов),	Объем дисциплины, час.						Форма текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л	ЛР	ПЗ	КСР		
Очная форма обучения								
Тема 1	**Теоретическая подготовка**	16			0		16	О
Тема 2	**Методическая подготовка**	18			2		16	О
Тема 3	**Практическая подготовка**	18			2		16	КУ
Тема 4	**Общая физическая подготовка**	16			2		14	КУ
Промежуточная аттестация		**4**						Зачет
Всего:		**72**			**6**		**62**	

В астрономических часах

№ п/п	Наименование тем (разделов),	Объем дисциплины, час.			Форма текущего контроля
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем	СР	

			по видам учебных занятий					успеваемости, промежуточной аттестации
			Л	ЛР	ПЗ	КСР		
Очная форма обучения								
Тема 1	**Теоретическая подготовка**	13	4		8		1	О
Тема 2	**Методическая подготовка**	15	4		10		1	О
Тема 3	**Практическая подготовка**	13	4		8		1	КУ
Тема 4	**Общая физическая подготовка**	13	4		8		1	КУ
Промежуточная аттестация								Зачет
Всего:		**54**	**16**		**34**		**4**	

Заочная форам обучения

№ п/п	Наименование тем (разделов),	Объем дисциплины, час.						Форма текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л	ЛР	ПЗ	КСР		
Очная форма обучения								
Тема 1	**Теоретическая подготовка**	12			0		12	О
Тема 2	**Методическая подготовка**	14			2		12	О
Тема 3	**Практическая подготовка**	14			2		12	КУ
Тема 4	**Общая физическая подготовка**	14			2		12	КУ
Промежуточная аттестация		**3**						Зачет
Всего:		**54**			**6**		**48**	

Примечание:

–формы текущего контроля успеваемости: опрос (О), контрольные упражнения по физическим качествам (КУ).

Содержание дисциплины

Тема 1. Теоретическая подготовка

1. Естественнонаучные основы физической культуры и спорта:

1. Организм человека как единая биологическая система
2. Обмен веществ и энергии
3. Физиологические механизмы сердечно-сосудистой и дыхательной систем организма при систематических занятиях физическими упражнениями
4. Закономерности формирование двигательных действий человека
5. Общие закономерности развития физических качеств

2. Основы здорового образа жизни:

1. Общее понятие здорового образа жизни

2. Рациональное питание студентов
3. Общие положения о распорядке дня, режиме труда и отдыха
4. Общественная и личная гигиена
5. Особенности вредного воздействия на организм человека алкоголя , курения и приема наркотиков

3. Методики самостоятельных занятий физическими упражнениями:

1. Мотивация целенаправленность самостоятельных занятий
2. Особенности занятий для женщин
3. Границы интенсивности нагрузок в условиях самостоятельных занятий у студентов
4. Взаимосвязь между интенсивностью нагрузок и уровнем физической подготовленности, реакции организма на нагрузки
5. Гигиена самостоятельных занятий

4. Система физического воспитания:

1. Принципы физического воспитания
2. Методы физического воспитания
3. Основы обучения движениям
4. Основы совершенствования физических качеств
5. Формирование психофизических качеств в процессе физического воспитания. Психическая подготовка спортсмена .
6. Формы занятий физического воспитания
7. Формы занятий физическими упражнениями
8. Учебно-тренировочное занятие как основная форма обучения физическим упражнениям
9. Структура и направленность учебно-тренировочного занятия
10. Спортивная подготовка, ее цели и задачи

5. Самоконтроль занимающихся физическими упражнениями и спортом:

1. Диагностика и самодиагностика организма при регулярных занятиях упражнениями и спортом
2. Врачебный (медицинский) контроль, его содержание
3. 3 Педагогический контроль, его содержание
4. Самоконтроль, его основные методы ,показатели и дневник самоконтроля
5. Использование методов стандартов, антропометрических индексов, номограмм, функциональных проб, упражнений тестов для оценки физического развития, телосложения, состояния организма, физической подготовленности

6. Формирования и развитие физических качеств:

1. Формирование и развитие силы
2. Формирование и развитие быстроты
3. Формирование и развитие выносливости
4. Формирование и развитие ловкости
5. Формирование и развитие гибкости

7. Профессионально –прикладная физическая подготовка

1. Общие понятия ППФП
2. Специальные упражнения ППФП
3. Приемы самозащиты и самообороны
4. Приемы оказания первой помощи
5. Методика обучения к действиям в экстремальных и чрезвычайных ситуациях

8. Основы Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО)

1. Цель и задачи ГТО
2. Содержание ГТО

3. Методика подготовки к сдаче комплекса ГТО

Тема 2. Методическая подготовка

2.1. Примерная тематика методико-практических занятий по физической культуре для самостоятельного освоения:

1. Методика обучения передвижению по пересеченной местности (пешее, передвижение на лыжах, на велосипеде и др.).
2. Проведение студентами тематической беседы по физической куль туре и спорту по заданной тематике.
3. Проведение студентами тематической беседы о значении физической тренированности для адаптации организма человека к разнообразным условиям внешней среды.
4. Питание и контроль за массой тела при различной двигательной активности.
5. Основные положения методики закаливания.
6. Составление индивидуальной программы самовоспитания с использованием средств физической культуры и спорта.
7. Физическое состояние и сексуальность.
8. Использование методов самоконтроля, стандартов, индексов, номограмм, функциональных проб.
9. Самооценка и анализ выполнения обязательных тестов общефизической подготовки за период обучения.
10. Ведение личного дневника самоконтроля.
11. Обоснование индивидуального выбора вида спорта или оздоровительной системы физических упражнений и формы для регулярных занятий.
12. Методика определения профессионально значимых физиологических, психических и специальных качеств на основе профессиограммы будущего специалиста.
13. Методика самоконтроля за уровнем развития профессионально значимых качеств и свойств личности для будущего специалиста.
14. Оказание первой помощи в различных ситуационных обстоятельствах.
15. Методика действий в экстремальных ситуациях.
16. Методика действий в чрезвычайных ситуациях.
17. Тема по физической культуре по выбору студента.

2.2. Методические рекомендации для выполнения самостоятельных заданий по физической культуре и спорту:

Тема 3. Практическая подготовка

3.1. Общая физическая подготовка (гимнастика, силовая гимнастика, лёгкая атлетика, плавание, лыжная подготовка).

Упражнение на выносливость:

- -бег 400м,500м
- -бег 1000м,2000м,3000м
- -кросс по пересеченной местности 1000м,2000м,3000м,5000м
- -ходьба 1000м,2000м,3000м,5000м
- -лыжная подготовка 3000м,5000м
- -плавание50м,100м

Упражнения на силу:

- -подтягивание
- -подтягивание на низкой перекладине
- -подъём переворотом
- -комплексное силовое упражнение
- -сгибание и разгибание рук в упоре на полу
- -сгибание и разгибание рук в упоре на брусьях
- -поднимание прямых ног к перекладине

- -угол на брусьях
- -поднимание туловища из положения лёжа на полу,руки за головой
- -выпрыгивание вверх из положения полного приседа
- -приседание с отягощением
- -рывок гири 16,24,32кг
- -упражнения с резиновым эспандером

Упражнения на силу на тренажерах.

- -КСУ(комплексное силовое упражнение):

Последовательное выполнение упражнений: Сгибание, разгибание рук в упоре. Упор лёжа, упор присев. Поднимание туловища из положения лёжа. Из присяда выпрыгивание вверх,туловище прямое ,руки вверх.

Упражнения на быстроту:

- -Челночный бег 10х10м
- -бег 60м,100м,200м
- -прыжки в длину с разбега
- -упражнение на быстроту с мячом

Упражнения на ловкость:

- -Продвижение по кругу прыжками с одновременными поворотами
- -сочетание бега, проползания
- -сочетания бега с кувырками
- -сочетание кувырков с приёмами самостраховки
- -упражнения с мячом,медболом,другими предметами.

Упражнения на гибкость:

- -мостик на руках и ногах
- -упражнение –перекат грудь,живот,бедра без помощи рук
- -тестовые упражнения на гибкость
- -шпагат
- -наклон вперед со скамейки

3.2. Спортивные игры

Техника и правила игры в волейбол:

- -верхняя передача
- -нижняя передача
- -подача
- -нападающий удар
- -тактика игры
- -двухсторонняя игра

Техника и правила игры в баскетбол:

- -ведение мяча правой,левой рукой
- -передача мяча двумя руками
- -передача мяча одной рукой на месте в движении
- -броски мяча в кольцо на месте и в движении
- -тактика игры
- -lвусторонняя игра

Техника и правила игры в футбол:

- -техника приёма мяча
- -техника передачи мяча
- -техника ведения мяча
- -удары по мячу
- -двусторонняя игра

Техника, тактика и правила игры в бадминтон:

- -держание ракетки
- -стойки,передвижение
- -подача,приём подачи,удары
- -тактика игры: одиночная,парная

Техника, тактика и правила игры в настольный теннис:

- -держание ракетки
- -стойки,передвижение
- -подача,приём подачи,удары
- -тактика игры: одиночная,парная

3.3. Комплексные занятия.

Комплексные занятия проводятся путём чередования физических упражнений из учебных тем для развития физических качеств: силы, быстроты, ловкости ,гибкости и выносливости, а также проведение приемов самозащиты в различных сложных и экстримальных случаях.

3.4. Профессионально-прикладная физическая подготовка.

- -Удары руками и ногами
- -защиты от ударов руками и ногами
- -приёмы самостроховки
- -стойки, передвижение
- -загиб руки за спину, подходом сзади и спереди
- -рычаг руки наружу
- -рычаг руки внутрь
- -рычаг локтя
- -освобождение от обхватов и захватов
- -другие приемы самозащиты по выбору преподавателя
- -приемы оказания первой помощи
- -действия в моделируемых экстремальных и чрезвычайных ситуациях

Тема 4. Общая физическая подготовка.

Дополнительная группа (комплексы вольных упражнений, подтягивание на перекладине, подтягивание на низкой перекладине, поднимание туловища из положения лежа на спине, упражнения на гибкость, упражнения с мячем, ходьба 1,2,3 и более км, упражнения со скакалкой, ходьба на лыжах 1,3,5,10 км).

4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине

4.1.Формы и методы текущего контроля успеваемости обучающихся и промежуточной аттестации.

4.1.1. В ходе реализации дисциплины используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

При проведении занятий лекционного типа: опрос

при проведении занятий семинарского типа: контрольные упражнения по физическим качествам,

при контроле результатов самостоятельной работы студентов: реферат

4.1.2. Зачет проводится с применением следующих методов: *контрольные упражнения по физическим качествам*.

4.2. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся.

Типовые оценочные материалы по теме 1

Тема 1. **Теоретическая подготовка**

Типовые темы рефератов:

1. План разработки программы физического саморазвития

2. Действия в чрезвычайной ситуации
3. Этапы и принципы реализации программы физического саморазвития
4. Роль физической культуры в развитии человека и подготовки специалиста.
5. Основы физической культуры и здорового образа жизни

Типовые тесты

1. Сколько этапов физического самовоспитания существует:

а) 1;
б) 2;
в) 3;
г) 4.

2. Что не относятся к внешним факторам, влияющим на человека:

а) природные факторы;
б) факторы социальной среды;
в) генетические факторы;
г) биологические факторы.

3. Что из ниже перечисленного не относится к биологическим ритмам:

а) физиологические ритмы;
б) психологические ритмы;
в) экологические ритмы;

4. Что из перечисленного не является составной частью двигательной активности?

Физическая активность в процессе физического воспитания
Физическая активность в процессе научно-исследовательской деятельности
Физическая активность во время обучения, общественно полезной и трудовой деятельности
Спонтанная физическая активность в свободное время

5. Как влияет соревновательная обстановка на физиологический эффект от физического упражнения?

Влияет отрицательно
Никак не влияет
Влияет положительно

6. Какой тип осанки считается нормальным?

Наклонный
Прямой
Сутулый
Прогнутый
Изогнутый

7. Что из перечисленного не относится к системам дыхательной гимнастики?

Парадоксальная гимнастика А.Н.Стрельниковой
Аэробные упражнения К.Купера
Дыхательные упражнения йогов

8. Как называется способность человека перестраивать свою двигательную деятельность в соответствии с требованиями внезапно меняющейся обстановки?

Ловкость
Сила
Гибкость
Выносливость

Типовые оценочные материалы по теме 2

Тема 2. **Методическая подготовка**

Типовые вопросы для опроса:

План разработки программы физического саморазвития
Действия в чрезвычайной ситуации
Этапы и принципы реализации программы физического саморазвития

Типовые оценочные материалы по теме 3-4
Тема 3. **Практическая подготовка**
Тема 4. Общая физическая подготовка
Контрольные упражнения по физическим качествам:
Сила:

- Подтягивание на перекладине (юноши)
- Сгибание, разгибание рук в упоре лежа (девушки)
- Рывок гири: 24 кг, 16 кг (юноши), 8 кг, 10 кг (девушки)
- Поднимание туловища за 1 мин.

Быстрота:

- Бег 100 м.
- Челночный бег 10х10 м.
- Прыжок в длину с места

Выносливость:

- Бег 500 м.
- Бег 1000 м.
- Бег 2000 м.
- Бег 3000 м.
- Лыжная гонка 3000м., 5000 м.

Ловкость:

- Волейбол (верхняя, нижняя передачи, подачи, нападающий удар, двусторонняя игра)
- Баскетбол (ведение мяча «маятник», ведение, «двойной шаг», бросок в кольцо, штрафной бросок)
- Упражнение по выбору преподавателя

Гибкость:

- Наклон вперед со скамейки
- «мостик»

Практическая подготовка (дополнительная группа)

Нормативы устанавливаются индивидуально по следующим видам: комплексы вольных упражнений, подтягивание на перекладине, подтягивание на низкой перекладине, поднимание туловища из положения лежа на спине, упражнения на гибкость, упражнения с мячем, ходьба 1,2,3 и более км, упражнения со скакалкой, ходьба на лыжах 1,3,5,10 км.

Шкала оценивания

№	Формы контроля	Критерии оценки	Показатели и шкала оценивания (кол-во баллов)
1.	Опрос	Правильность ответов на поставленные вопросы (до 5 мини-вопросов)	**5 баллов –** ответил на все вопросы **4 балла** – ответил на все вопросы, допустил 1-2 ошибки, но сам их исправил **3 балла** – ответил на 3 и более вопросов с ошибками **2 балла** – ответил на 1-2 вопроса с ошибками

Практическая подготовка.

Уровень физических качеств (силы, быстроты, выносливости, ловкости, гибкости) оценивается по таблице нормативов оценки физических упражнений.

Баллы по практической подготовке выставляются:

- «5» - 15 баллов
- «4»- 12 баллов
- «3» - 10 баллов

Уровень физического качества (ловкость) оценивается:

Волейбол:

- Верхняя передача («5» - 15 раз, «4» -12 раз, «3» - 10 раз)
- Нижняя передача («5» - 15 раз, «4» -12 раз, «3» - 10 раз)
- Подача («5» - 5 подач, «4» - 4 подачи, «3» - 3 подачи)
- Нападающий удар (3 курс: «5» -3 удара, «4»-2 удара, «3» - 1 удар)
- Двусторонняя игра (3 курс: «5» - не более 3 ошибок в партии, «4» - не более 5 ошибок в партии, «3» - не более 7 ошибок в партии)

Баскетбол:

- Ведение мяча «маятник» от кольца до кольца («5» - не более 1 ошибки, «4» - не более 2 ошибок, «3» - не более 3 ошибок)
- Ведение «двойной шаг», бросок по кольцу («5»- 5 попаданий- 10 попыток, «4» -4 попадания- 10 попыток, «3» - 3 попадания – 10 попыток)
- Штрафной бросок («5»- 2 попадания-10 попыток, «4» - 1 попадание – 10 попыток, «3» - 10 попаданий в дужку кольца)
- двусторонняя игра (3 курс) («5»- игра без значительных ошибок, «4»- игра с частичными ошибками, «3» - игра с ошибками)

Уровень профессионально-прикладной физической подготовки (приемы самозащиты и самообороны)

Уровень профессионально-прикладной физической подготовки оценивается:

- «выполнено» - если прием выполнен согласно описанию, быстро, уверенно и доведен до завершения
- «не выполнено» - прием выполнен с ошибками

4.3. Оценочные средства для промежуточной аттестации
Формируемые компетенции

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
УК ОС-7	способность поддерживать уровень физического здоровья, достаточного для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности	УК ОС-7.2	Способность поддерживать и развивать уровень своей физической подготовленности на основе самостоятельного выбора вида физкультурно-спортивной деятельности, исходя из личных и профессиональных целей.
		УК ОС – 7.3.	Способность разработать и реализовать программу физического саморазвития
УК ОС-8	способность создавать и	УК ОС-8.3	Способность поддерживать

	поддерживать безопасные условия жизнедеятельности, в том числе при возникновении чрезвычайных ситуаций		и развивать уровень своей физической подготовленности на основе самостоятельного выбора вида физкультурно-спортивной деятельности, исходя из личных и профессиональных целей.

4.4.Типовые оценочные средства

Промежуточная аттестация студентов проводится в форме зачета.

Зачет может проходить в форме: контрольных упражнений по физическим качествам.

Методические материалы

Типовые контрольные упражнения по физическим качествам:

Сила:

- Подтягивание на перекладине (юноши)
- Сгибание, разгибание рук в упоре лежа (девушки)
- Рывок гири: 24 кг, 16 кг (юноши), 8 кг, 10 кг (девушки)
- Поднимание туловища за 1 мин.

Быстрота:

- Бег 100 м.
- Челночный бег 10х10 м.
- Прыжок в длину с места

Выносливость:

- Бег 500 м.
- Бег 1000 м.
- Бег 2000 м.
- Бег 3000 м.
- Лыжная гонка 3000м., 5000 м.

Ловкость:

- Волейбол (верхняя, нижняя передачи, подачи, нападающий удар, двусторонняя игра)
- Баскетбол (ведение мяча «маятник», ведение, «двойной шаг», бросок в кольцо, штрафной бросок)
- Упражнение по выбору преподавателя

Гибкость:

- Наклон вперед со скамейки
- «мостик»

Практическая подготовка (дополнительная группа)

Нормативы устанавливаются индивидуально по следующим видам: комплексы вольных упражнений, подтягивание на перекладине, подтягивание на низкой перекладине, поднимание туловища из положения лежа на спине, упражнения на гибкость, упражнения с мячом, ходьба 1,2,3 и более км, упражнения со скакалкой, ходьба на лыжах 1,3,5,10 км.

Шкала оценивания:

Уровень физических качеств (силы, быстроты, выносливости, ловкости, гибкости) оценивается по таблице нормативов оценки физических упражнений.

Баллы по практической подготовке выставляются:

- «5» - 15 баллов
- «4»- 12 баллов
- «3» - 10 баллов

Уровень физического качества (ловкость) оценивается:

Волейбол:

- Верхняя передача («5» - 15 раз, «4» -12 раз, «3» - 10 раз)
- Нижняя передача («5» - 15 раз, «4» -12 раз, «3» - 10 раз)
- Подача («5» - 5 подач, «4» - 4 подачи, «3» - 3 подачи)
- Нападающий удар (3 курс: «5» -3 удара, «4»-2 удара, «3» - 1 удар)
- Двусторонняя игра (3 курс: «5» - не более 3 ошибок в партии, «4» - не более 5 ошибок в партии, «3» - не более 7 ошибок в партии)

Баскетбол:

- Ведение мяча «маятник» от кольца до кольца («5» - не более 1 ошибки, «4» - не более 2 ошибок, «3» - не более 3 ошибок)
- Ведение «двойной шаг», бросок по кольцу («5»- 5 попаданий- 10 попыток, «4» -4 попадания- 10 попыток, «3» - 3 попадания – 10 попыток)
- Штрафной бросок («5»- 2 попадания-10 попыток, «4» - 1 попадание – 10 попыток, «3» - 10 попаданий в дужку кольца)
- двусторонняя игра (3 курс) («5»- игра без значительных ошибок, «4»- игра с частичными ошибками, «3» - игра с ошибками)

Уровень профессионально-прикладной физической подготовки (приемы самозащиты и самообороны)

Уровень профессионально-прикладной физической подготовки оценивается:

- «выполнено» - если прием выполнен согласно описанию, быстро, уверенно и доведен до завершения
- «не выполнено» - прием выполнен с ошибками

Нормативы и оценки физических качеств по дисциплине «Физическая культура»

№ п/п	УПРАЖНЕНИЯ	Юноши			Девушки		
		« 5 »	« 4»	« 3»	« 5 »	« 4 »	« 3 »
Упражнения на быстроту							
1	Бег 100 м (сек.)	13,5	14,8	15,1	16,5	17,0	17,5
2	Челночный бег 10х10 (сек.)	26	27	28	30	32	34
3	Прыжок в длину с места (см.)	240	230	215	195	180	170
4	Прыжки через скакалку за 1 мин. (кол.раз.) (дополнительная группа)	150	140	130	140	130	120
Упражнения на силу							
5	Подтягивание на перекладине	13	10	9			
6	Сгибание и разгибание рук в упоре лежа на полу (кол-во раз)				14	12	10
7	Рывок гири: 24 кг- юноши (личный вес свыше 80 кг), 16 кг- юноши (личный вес до	20	15	10			

	80 кг) девушки - 8 кг				20	15	10
8	Поднимание ног в висе на перекладине (кол-во раз)	10	8	6			
9	Подъем туловища из положения лежа на полу за 1 минуту (кол-во раз)				40	35	30
Упражнения на выносливость							
10	КСУ-комплексное силовое упраж.: Юноши-10 раз кажд.движ. Девушки- 5 раз кажд.движ.	4	3	2	4	3	2
11	Приседание за 1 минуту (кол-во раз)	55	50	45	50	45	40
12	Бег 2 км. (мин.сек.)				10,30	11,15	11,35
13	Бег 3 км. (мин.сек.)	12,30	13,30	14,00			
14	Лыжная гонка: -юноши 5 км (м.сек.) -девушки 3 км (м.сек.)	23.20	25.30	26.30	18.00	19.30	20.20
Упражнения на ловкость							
15	Упражнение с волейбольным мячем: -верхняя передача -нижняя передача -подача	15/5 15/5 5/5	12/4 12/4 4/4	10/3 10/3 3/3	15/5 15/5 5/5	12/4 12/4 4/4	10/3 10/3 3/3
16	Упражнение с баскетбольным мячем: - ведение мяча «маятник» от кольца до кольца (10 попыт. без ошибок) -ведение «двойной шаг», бросок по кольцу (10 попыток) -штрафной бросок (10 попыток)	5/5 5/5 5/2	4/4 4/4 4/1	3/3 3/3 3/10 касаний дужки	5/5 5/5 5/2	4/4 4/4 4/1	3/3 3/3 3/10 касаний дужки

Текущая аттестация							
17	Комплекс гимнастических упражнений: 1.кувырок вперёд, 2.кувырок назад, 3. стойка на плечах, 4. стойка на голове, 5.мостик	5/5эл.	4/4эл.	3/3эл.	5/5эл.	4/4эл.	3/3эл.

Оценивание студентов при проведении промежуточной аттестации по дисциплине

Промежуточная аттестация по дисциплине проводится в соответствии с Учебным планом в форме зачета.

Оценка знаний студента на зачете носит комплексный характер, является балльной и определяется его:

– Выполнением упражнений на зачете;

– учебными достижениями в семестровый период (по очной форме обучения - количеством баллов, полученных по балльно-рейтинговой системе).

Знания и компетенции студента на зачете оцениваются оценками: «зачтено», «не зачтено»

Оценка студентам очной формы обучения выставляется в соответствии с балльно-рейтинговой системой. Основой для определения оценки служит уровень усвоения студентами материала, предусмотренного рабочей программой дисциплины.

Критерии оценки студента на зачете

№ п/п	УПРАЖНЕНИЯ	Юноши			Девушки		
		« 5 »	« 4»	« 3»	« 5 »	« 4 »	« 3 »
Упражнения на быстроту							
1	Бег 100 м (сек.)	13,5	14,8	15,1	16,5	17,0	17,5
2	Челночный бег 10х10 (сек.)	26	27	28	30	32	34
3	Прыжок в длину с места (см.)	240	230	215	195	180	170
4	Прыжки через скакалку за 1 мин. (кол.раз.) (дополнительная группа)	150	140	130	140	130	120
Упражнения на силу							
5	Подтягивание на перекладине	13	10	9			
6	Сгибание и разгибание рук в упоре лежа на полу (кол-во раз)				14	12	10
7	Рывок гири: 24 кг- юноши (личный вес свыше 80 кг), 16 кг- юноши (личный вес до	20	15	10			

	80 кг) девушки - 8 кг				20	15	10
8	Поднимание ног в висе на перекладине (кол-во раз)	10	8	6			
9	Подъем туловища из положения лежа на полу за 1 минуту (кол-во раз)				40	35	30
Упражнения на выносливость							
10	КСУ-комплексное силовое упраж.: Юноши-10 раз кажд.движ. Девушки- 5 раз кажд.движ.	4	3	2	4	3	2
11	Приседание за 1 минуту (кол-во раз)	55	50	45	50	45	40
12	Бег 2 км. (мин.сек.)				10,30	11,15	11,35
13	Бег 3 км. (мин.сек.)	12,30	13,30	14,00			
14	Лыжная гонка: -юноши 5 км (м.сек.) -девушки 3 км (м.сек.)	23.20	25.30	26.30	18.00	19.30	20.20
Упражнения на ловкость							
15	Упражнение с волейбольным мячем: -верхняя передача -нижняя передача -подача	15/5 15/5 5/5	12/4 12/4 4/4	10/3 10/3 3/3	15/5 15/5 5/5	12/4 12/4 4/4	10/3 10/3 3/3
16	Упражнение с баскетбольным мячем: - ведение мяча «маятник» от кольца до кольца (10 попыт. без ошибок) -ведение «двойной шаг», бросок по кольцу (10 попыток) -штрафной бросок (10 попыток)	5/5 5/5 5/2	4/4 4/4 4/1	3/3 3/3 3/10 касаний дужки	5/5 5/5 5/2	4/4 4/4 4/1	3/3 3/3 3/10 касаний дужки

Зачет							
17	Комплекс гимнастических упражнений: 1.кувырок вперёд, 2.кувырок назад, 3. стойка на плечах, 4. стойка на голове, 5.мостик	5/5эл.	4/4эл.	3/3эл.	5/5эл.	4/4эл.	3/3эл.

5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Контроль самостоятельной работы студентов организован в форме защиты реферата.

Реферат представляет собой самостоятельную исследовательскую работу, в которой автор раскрывает суть исследуемой проблемы, расширяет и углубляет свои теоретические знания, учится анализировать, систематизировать, обобщать научные теории и делать выводы, приводит различные точки зрения, а также собственные взгляды на нее.

Этапы работы над рефератом

1. Выбор проблемы, ее обоснование и формулирование темы.
2. Изучение основных источников по теме.
3. Составление списка литературы.
4. Конспектирование или тезирование необходимого материала.
5. Систематизация зафиксированной и отобранной информации.
6. Определение основных понятий темы.
7. Корректировка темы и основных вопросов анализа.
8. Разработка логики исследования проблемы, составление плана.
9. Реализация плана, написание реферата.
10. Самоанализ, предполагающий оценку новизны, степени раскрытия сущности проблемы, обоснованности выбора источников и оценку объема реферата.
11. Проверка оформления списка литературы.
12. Редакторская правка текста.
13. Оформление реферата и проверка текста с точки зрения грамотности и стилистики.

Требования к введению

Введение должно включать в себя краткое обоснование *актуальности* темы реферата, в которой необходимо показать, почему данный вопрос может представлять научный интерес, в чем заключается его практическое значение. В актуальности также содержится краткий обзор изученной литературы, анализируются сильные и слабые стороны трудов предшествующих исследователей. Во введении важно выделить *цель* работы, а также *задачи*, которые требуется решить для реализации цели. Обычно одна задача ставится на один параграф реферата. Объем введения обычно составляет 1-1,5 страницы текста.

Требования к основной части реферата

Основная часть реферата содержит материал, который отобран студентом для раскрытия ключевых положений выбранной темы. Содержание основной части реферата должно быть логичным, изложение материала носит проблемно-тематический характер. Основная часть реферата структурируется по параграфам, количество и название которых определяются автором и руководителем. Каждый параграф начинается с задачи и заканчивается выводом.

Обязательными являются ссылки на авторов, чьи позиции, мнения использованы в реферате. Цитирование и ссылки не должны подменять позиции автора реферата.

Требования к заключению

Заключительная часть реферата состоит из подведения итогов выполненной работы, краткого и четкого изложения выводов, анализа степени выполнения

поставленных во введении задач и цели; в ней указывается, что нового лично для себя студент вынес из работы над рефератом. Объем заключения составляет 1-1,5 страницы.

Требования к списку литературы

В подготовке реферата необходимо использовать материалы современных изданий (не менее пяти). Источники должны быть перечислены в алфавитной последовательности. Основное требование к списку литературы – достоверность, поэтому описание составляется непосредственно по документу. Необходимо указать фамилию и инициалы автора, название источника, место издания, название издательства, год издания, количество страниц. В общий список литературы включают все документы, используемые при написании научной работы, независимо от их носителя, включая электронные издания и ресурсы Интернет

Типовые темы

1. План разработки программы физического саморазвития
2. Действия в чрезвычайной ситуации
3. Этапы и принципы реализации программы физического саморазвития
4. Роль физической культуры в развитии человека и подготовки специалиста.
5. Основы физической культуры и здорового образа жизни

Критерии оценки реферата

Критерии оценки реферата могут быть как общие, так и частные.

К *общим* критериям относят:

соответствие реферата теме,

глубину и полноту раскрытия темы,

адекватность передачи содержания первоисточника,

логичность, связность,

доказательность,

структурную упорядоченность,

оформление (наличие плана, списка литературы, культура цитирования и т. д.),

языковую грамотность.

Частные критерии относятся к конкретным структурным частям реферата: введению, основной части, заключению.

Критерии оценки введения:

- наличие обоснования актуальности темы,
- присутствие сформулированных цели и задач работы,
- наличие краткой характеристики первоисточников.

Критерии оценки основной части:

структурирование материала по разделам, параграфам, абзацам;

наличие заголовков к частям текста и их соответствие содержанию;

проблемность и разносторонность в изложении материала;

выделение в тексте основных понятий и терминов, их толкование;

наличие примеров, иллюстрирующих теоретические положения.

Критерии оценки заключения:

- наличие выводов по результатам анализа,
- выражение своего мнения по проблеме.

В итоге оценка складывается из ряда моментов, а именно:

- соблюдение выше перечисленных требований к реферату;

- знание студентом изложенного в реферате материала, умение грамотно и аргументировано изложить суть проблемы;

- умение свободно беседовать по любому пункту плана, способность понять суть задаваемых по работе вопросов и сформулировать точные ответы на них;

- наличие качественно выполненного презентационного материала или (и) раздаточного, не дублирующего основной текст защитного слова, а являющегося его иллюстративным фоном.

Оценка за реферат: если студент выполнил 65-80 % указанных выше требований, ему ставится оценка «удовлетворительно», 80-90 % – «хорошо», 90-100 % – «отлично».

6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", включая перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

6.1.Основная литература.

1. П.С Пивоваров Теоретическая подготовка по физической культуре и спорту. Учебное пособие. Челябинск, ЧФ РАНХиГС 2016
2. П.С Пивоваров Курс лекций по физической культуре и спорту. Челябинск, ЧФ РАНХиГС 2017
3. Физическая культура - основа здорового образа жизни : учебное пособие / Под общ. ред. В.А. Дубова. - М.: Рос. акад. гос. службы при Президенте Рос. Федерации, 2018. – 296с.
4. Письменский, И. А. П35 Физическая культура : учебник для академического бакалав-. риата / И. А. Письменский, Ю. Н. Аллянов. — М. : Издательство Юрайт, 2019.
5. Сахарова Е.В. Физическая культура [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Е.В. Сахарова, Р.А. Дерина, О.И. Харитонова— Электрон. текстовые данные.— Волгоград, Саратов: Волгоградский институт бизнеса, Вузовское образование, 2017.— 94 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/11361.html.— ЭБС «IPRbooks»
6. Физическая культура [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Е.С. Григорович [и др.].— Электрон. текстовые данные.— Минск: Вышэйшая школа, 2018.— 351 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/35564.html.— ЭБС «IPRbooks»

6.2. Дополнительная литература.

1.Железняк Ю.Д., Портнов Ю.М., Савин В.П., Левин В.С. «Спортивные игры». Учебник 2015г

2. «Самоконтроль и врачебный контроль в процессе занятий физкультурой: учебное пособие / Ш.Ш. Нуратдинов. - УФА 2018г

3.Муллер, А. Б. Физическая культура студента: учеб. пособие / А. Б. Муллер, Н. С. Дядичкина, Ю. А. Богащенко, А. Ю. Близневский. - Красноярск : Сибирский федеральный университет, 2016. - 172 с

6.3.Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы.

1. http://www.philosophy.ru/ - сборник информации, имеющей отношение к развитию и существованию философии в России: тексты, подборки ссылок, сетевые адреса организаций, материалы конференций, он-лайн форумы и т.д.
2. http://philosophiya.ru/ - широкая подборка материалов по философии, тексты выдающихся мыслителей
3. http://filosof.historic.ru/ - электронная библиотека по философии.
4. Пивоваров П.С. Курс лекций «Действия в условиях экстремальных и чрезвычайных ситуациях». Челябинск, 2016.-50 с.

6.4. Нормативные правовые документы.

1. Конституция Российской федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) / Официальный интернет-порталправовой информации. Государственная

система правовой информации. – Режим доступа: http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001201408010002.

2. Федеральный закон «О физической культуре и спорте в РФ» от 23.11.2007 г. № 3 2 9 -Ф 3 .

3. Постановление правительства Российской Федерации от 21 января 2015 г. №30 «О Федеральной целевой программе «Развитие физической культуры и спорта в Российской Федерации на 2016-2020 годы».

4. Приказ Госкомвуза РФ от 26,07,1994 №777 «Об организации процесса физического воспитания в высших учебных заведениях, «Инструкция по организации и содержанию работы кафедр физического воспитания высших учебных заведениях»».

5. Приказ ректора РАНХиГС от 27.07.2016 №02-424 « Об утверждении Порядка проведения в РАНХиГС занятий по физической культуре».

6. Приказ директора Челябинского филиала РАНХиГС от 19 сентября 2016 №187 « Об утверждении Порядка проведения в Челябинском филиале РАНХиГС занятий по физической культуре».

6.5. Интернет-ресурсы.

1. ЭБС «IPRbooks». http://www.iprbookshop.ru/
2. ЭБС «Юрайт».https://www.biblio-online.ru/
3. ЭБС «Лайн».https://e.lanbook.com/

6.6. Иные источники.

1. Руководство по спортивной медицине. СПб: СпецЛит,2012г.//http://www.biblioclub.ru/book/105754/.

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

- компьютеры с доступом в Интернет;
- мультимедийное оборудование;
- интерактивная доска (при наличии);
- классная доска, указка.

Программное обеспечение	Версия	Существует лицензий (и тип), количество
Windows 7 Pro	7	105
Офисный пакет		
Microsoft Office 2010 standard	2010	150
Microsoft Office 2016 standard	2016	120
Антивирусная защита		
-Kaspersky Endpoint Security для бизнеса-Стандартный Russian Edition	10.2.5.3201	450
Дополнительные программы и утилиты		
WinRar	5	250
Radmin	3	250
ABBY FineReader 9.0 Corporate Edition	9	15
Другое ПО, используемое в деятельности филиала		
1С Библиотека	2.1.2.1	1
Гарант	8.00.2.025	50
Консультант	4016.00.12	50

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

Челябинский филиал

Кафедра экономики и менеджмента

УТВЕРЖДЕНА
решением кафедры
экономики и менеджмента
Протокол от «28» августа 2019 г. № 1

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.В.01 Экономика управления персоналом
индекс, наименование дисциплины
38.03.03 «Управление персоналом»
код, наименование направления подготовки
Управление персоналом организации
профиль
Бакалавр
квалификация
Очная и заочная форма обучения
формы обучения

Челябинск 2019

Автор(ы)–составитель(и):

к.т.н., доцент кафедры экономики и менеджмента Владыкина Л.Б.
(ученая степень и(или) ученое звание, должность) (наименование кафедры) (Ф.И.О.)

Заведующий кафедрой
Кафедра экономики и менеджмента, к.э.н., доцент Абрамкина С.Р.
(наименование кафедры) (ученая степень и(или) ученое звание) (Ф.И.О.)

СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения программы 4

2. Объем и место дисциплины (модуля) в структуре ОП ВО 5

3. Содержание и структура дисциплины (модуля) 5

4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине (модулю) 7

5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины 15

6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", включая перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю) 17

7.Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы 19

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения программы

1.1. Дисциплина Б1.В.01 Экономика управления персоналом обеспечивает овладение следующими компетенциями с учетом этапа

Очная и заочная форма обучения

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ПК-9	знанием нормативно-правовой базы безопасности и охраны труда, основ политики организации по безопасности труда, основ оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала, владением навыками расчетов продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала, а также владение технологиями управления безопасностью труда персонала и умение применять их на практике	ПК-9.2.	Способность рассчитать продолжительность рабочего времени и времени отдыха персонала
ПК-14	владением навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению и умением применять их на практике	ПК-14.1.	Способность анализировать экономические показатели деятельности персонала организации
ПК- 34	знанием основ организационного проектирования системы и технологии управления персоналом (в том числе с использованием функционально-стоимостного метода), владением методами построения функциональных и организационных структур управления организацией и ее персоналом исходя из целей организации, умением осуществлять распределение функций, полномочий и ответственности на основе их	ПК-34.1.	Способность использовать функционально-стоимостной метод в организационном проектировании системы управления персоналом

	делегирования		

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

ОТФ/ТФ	Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения
ОТФ: 07.003 - С деятельность по оценке и аттестации персонала - Е деятельность по организации труда и оплаты персонала **ТФ** 07.003 - С/01.6 организация и проведение оценки персонала - Е/01.6 организация труда персонала; -Е/03.6 администрирование процессов и документооборота по вопросам организации труда и оплаты персонала	ПК -9.2. ПК-14.1.	на уровне **знаний:** • понимать основные экономические показатели деятельности персонала на уровне **умений:** • анализировать экономические показатели деятельности персонала организации • рассчитать продолжительность рабочего времени и времени отдыха персонала
	ПК-34.1.	на уровне **знаний:** • понимать особенности функционально-стоимостного метода в организационном проектировании системы управления персоналом на уровне **умений:** • использовать функционально-стоимостной метод в организационном проектировании системы управления персоналом

2. Объем и место дисциплины (модуля) в структуре ОП ВО

Объем дисциплины

общая трудоемкость дисциплины (модуля) в зачетных единицах: 5 з.е..

- *количество **академических** часов, выделенных на контактную работу с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся:*

✓ очная форма обучения – 180 часа, в том числе:

– лекционные занятия – 22 часов

– практические занятия – 42 часов

Самостоятельная работа студентов, включая ее контроль – 116 часа.

✓ заочная форма обучения - 180 часов, в том числе:

– лекционные занятия – 8 часа;

– практические занятия –10 часов;

Самостоятельная работа студентов, включая ее контроль – 162 часов

- *количество **астрономических** часов, выделенных на контактную работу с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся:*

✓ очная форма обучения – 135 часа, в том числе:

– лекционные занятия – 22 часов

– практические занятия – 42 часов

Самостоятельная работа студентов, включая ее контроль – 71 часа.

✓ заочная форма обучения - 135 часов, в том числе:

– лекционные занятия – 8 часа;

– практические занятия –8 часов;

Самостоятельная работа студентов, включая ее контроль – 119 часов

Место дисциплины в структуре ОП ВО

Б1.В.01 «Экономика управления персоналом», дисциплина осваивается в вариативной части, очная форма – 2 курс, 3 семестр; заочная форма – 3 курсы, 6 семестр;

– дисциплина реализуется после изучения таких дисциплин как:

Б1.В.ДВ.3.1– Основы предпринимательской деятельности,

Б1.В.ДВ.3.2- Управление эффективностью деятельности организации,

Б1.В.ДВ.1.1 - Методы принятия управленческих решений

– форма промежуточной аттестации в соответствии с учебным планом – экзамена.

3. Содержание и структура дисциплины

В академических часах

Очная форма обучения

№ п/п	Наименование тем (разделов),	Объем дисциплины (модуля), час.						Форма текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л/ЭО, ДОТ	ЛР/ ЭО, ДОТ*	ПЗ/ ЭО, ДОТ	КСР		
Раздел 1	Сущность экономики управления персоналом.	42	4		10		28	КР
Раздел 2	Экономическая сущность системы управления персоналом	46	6		10	2	28	КР
Раздел 3	Экономическая оценка человеческого и трудового потенциала предприятия.	48	6		12		30	КР
Раздел 4	Оценка эффективности ключевых процессов управления персоналом.	44	6		10		28	КР
Промежуточная аттестация								**экзамен**
Всего:		**180**	**22**		**42**	**2**	**114**	

Заочная форма обучения

№ п/п	Наименование тем (разделов),	Объем дисциплины (модуля), час.						Форма текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л/ЭО, ДОТ	ЛР/ ЭО, ДОТ*	ПЗ/ ЭО, ДОТ	КСР		
Раздел 1	Сущность экономи-	46	2		2	2	40	КР

	ки управления персоналом.							
Раздел 2	Экономическая сущность системы управления персоналом	44	2		2		40	
Раздел 3	Экономическая оценка человеческого и трудового потенциала предприятия.	44	2		2		40	
Раздел 4	Оценка эффективности ключевых процессов управления персоналом.	46	2		4		40	
	Промежуточная аттестация							**экзамен**
Всего:		**180**	**8**		**10**	**2**	**160**	

В астрономических часах
Очная форма обучения

№ п/п	**Наименование тем (разделов),**	**Объем дисциплины (модуля), час.**						**Форма текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации**
		Всего	**Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий**				**СР**	
			Л/ЭО, ДОТ	**ЛР/ЭО, ДОТ***	**ПЗ/ЭО, ДОТ**	**КСР**		
Раздел 1	Сущность экономики управления персоналом.	20	4		10		6	КР
Раздел 2	Экономическая сущность системы управления персоналом	24	6		10	2	6	КР
Раздел 3	Экономическая оценка человеческого и трудового потенциала предприятия.	24	6		12		6	КР
Раздел 4	Оценка эффективности ключевых процессов управления персоналом.	22	6		10		6	КР
Промежуточная аттестация		**45**						**экзамен**
Всего:		**135**	**22**		**42**	**2**	**24**	

Заочная форма обучения

№ п/п	Наименование тем (разделов),	Объем дисциплины (модуля), час.						Форма текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л/ЭО, ДОТ	ЛР/ ЭО, ДОТ*	ПЗ/ ЭО, ДОТ	КСР		
Раздел 1	Сущность экономики управления персоналом.	31	2		2		27	КР
Раздел 2	Экономическая сущность системы управления персоналом	33	2		2	2	27	
Раздел 3	Экономическая оценка человеческого и трудового потенциала предприятия.	32	2		2		28	
Раздел 4	Оценка эффективности ключевых процессов управления персоналом.	32	2		2		28	
	Промежуточная аттестация	**7**						**экзамен**
Всего:		**135**	**8**		**8**	**2**	**110**	

*Примечание: * контрольная работа (КР), тестирование (Т)*

Содержание дисциплины

Раздел 1. Сущность экономики управления персоналом.

Актуальность и необходимость изучения проблем экономики управления персоналом в период формирования в России социально ориентированной рыночной экономики.

Объект и предмет изучения «Экономика управления персоналом». Специфика экономического к изучению системы управления персоналом. Задачи курса «Экономика управления персоналом». Содержание курса «Экономика управления персоналом». Место дисциплины в системе подготовки бакалавров по менеджменту, ее взаимосвязь с другими дисциплинами специальности «Управление персоналом».

Раздел 2. Экономическая сущность системы управления персоналом.

Сущность понятия «управление персоналом» с экономической точки зрения. Естественно-техническая и социально-экономическая стороны организации труда персонала. Экономический подход к организации труда: основные задачи и функции организации труда. Экономическая сторона организации труда на предприятие: разделение и кооперация труда; нормирование труда; организация и обслуживание рабочих мест; формирование и использование трудового потенциала работника и организации; рационализация трудовых процессов, создание безопасных и здоровых условий труда; организация оплаты и стимулирование труда.

Раздел 3. Экономическая оценка человеческого и трудового потенциала предприятия.

Эффективность как элемент управления персоналом. Виды эффективности, экономическая эффективность. Человеческий и трудовой потенциал: сущность, компоненты, экономическая оценка. Анализ основных социально-трудовых показателей предприятия. Экономическая эффективность использования интеллектуально-креативных ресурсов предприятия.

Раздел 4. Оценка эффективности ключевых процессов управления персоналом. Основы соизмерения затрат и результатов деятельности по управлению персоналом. Система бюджетирования расходов на персонал. Экономическая эффективность системы мотивации персонала. Экономическая эффективность системы отбора и найма персонала. Получение обратной связи по результатам деловой оценки персонала. Методология кадрового аудита. Аудит труда работников организации, экономическая эффективность процессов аудита. Цели контроллинга персонала. Функционирование системы контроллинга на предприятии. Контроллинг системы оценки персонала. Экономическая эффективность мероприятий контроллинга.

4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине (модулю)

4.1. Формы и методы текущего контроля успеваемости обучающихся и промежуточной аттестации.

4.1.1. В ходе реализации дисциплины Б1.В.01 «Экономика управления персоналом» используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

- при проведении занятий лекционного типа: опрос
- при проведении занятий семинарского типа: контрольные работы
- при контроле результатов самостоятельной работы студентов: опрос, тестирование

Раздел 1. Сущность экономики управления персоналом.

Типовые вопросы для контрольной работы и опроса:

1. Какие проблемы экономики управления персоналом в России
2. Объект и предмет изучения «Экономика управления персоналом».
3. В чем проявляется специфика экономического подхода к изучению системы управления персоналом.
4. Какая взаимосвязь с другими дисциплинами специальности «Управление персоналом».

Тема 2. Экономическая сущность системы управления персоналом

Типовые вопросы для контрольной работы и опроса:

1. Сущность понятия «управление персоналом» с экономической точки зрения.
2. Естественно-техническая и социально-экономическая стороны организации труда персонала.
3. Экономический подход к организации труда: основные задачи и функции организации труда.
4. Экономическая сторона организации труда на предприятие: разделение и кооперация труда; нормирование труда; организация и обслуживание рабочих мест;
5. Как осуществляется формирование и использование трудового потенциала работника и организации;
6. В чем рационализация трудовых процессов, создание безопасных и здоровых условий труда; организация оплаты и стимулирование труда.

Раздел 3. Экономическая оценка человеческого и трудового потенциала предприятия.

Типовые вопросы для контрольной работы и опроса:

1. Эффективность как элемент управления персоналом.
2. Виды эффективности, экономическая эффективность.
3. Человеческий и трудовой потенциал: сущность, компоненты, экономическая оценка.
4. Анализ основных социально-трудовых показателей предприятия.
5. Экономическая эффективность использования интеллектуально-креативных ресурсов предприятия.

Раздел 4. Оценка эффективности ключевых процессов управления персоналом.

Типовые вопросы для контрольной работы и опроса:

1. Основы соизмерения затрат и результатов деятельности по управлению персоналом.
2. Система бюджетирования расходов на персонал.
3. Экономическая эффективность системы мотивации персонала.
4. Экономическая эффективность системы отбора и найма персонала.
5. Получение обратной связи по результатам деловой оценки персонала.
6. Методология кадрового аудита. Аудит труда работников организации, экономическая эффективность процессов аудита.
7. Цели контроллинга персонала и функционирование системы контроллинга на предприятии.
8. Контроллинг системы оценки персонала. Экономическая
9. эффективность мероприятий контроллинга.

Типовые тестовые задания

Инструкция к тесту

Тест выдается на бумажном носителе. После завершения тестирования каждый обучаемый получает персональный результат.

В тесте 20 вопросов с вариантами ответа, необходимо выбрать один правильный ответ. Время тестирования 20 минут. Тестовые вопросы являются типовыми: с выбором одного варианта ответа из предложенных.

1. Какая подсистема кадрового менеджмента направлена на разработку перспективной кадровой политики:

а) функциональная;

б) тактическая;

в) управляющая;

г) обеспечивающая;

д) стратегическая.+

2. Целью какой школы было создание универсальных принципов управления:

а) школа научного управления;

б*) классическая школа или школа административного управления;+*

в) школа человеческих отношений;

г) школа науки о поведении;

д) школа науки управления или количественных методов.

3. Кадровый потенциал предприятия – это:

а) совокупность работающих специалистов, устраивающихся на работу, обучающихся и повышающих квалификацию с отрывом от производства;+

б) совокупность работающих специалистов;

в) совокупность устраивающихся на работу;

г) совокупность обучающихся и повышающих квалификацию с отрывом от производства;

д) совокупность перемещающихся по служебной лестнице.

д) «делегировать»;

4. Комплексная оценка работы - это:

а) *оценка профессиональных знаний и умений с помощью контрольных вопросов;+*

б) определение совокупности оценочных показателей качества, сложности и эффективности работы и сравнение с предыдущими периодами с помощью весовых коэффициентов;

в) оценка профессиональных знаний, привычек и уровня интеллекта с помощью контрольных вопросов;

г) определение профессиональных знаний и привычек с помощью специальных тестов с их дальнейшей расшифровкой.

д) оценка профессиональных знаний, привычек и уровня интеллекта с помощью социологических опросов.

5. Коллегиальность в управлении - это ситуация, когда:

а) персонал определенного подразделения — это коллеги по отношению друг к другу;

б) только руководитель организации может управлять персоналом, но некоторые полномочия он может делегировать своим подчиненным;

в) существует децентрализация управления организацией;

г) работодатели работают в тесном контакте друг с другом и связаны узами сотрудничества и взаимозависимости, составляют управленческий штат.+

д) существует централизация управления организацией.

Шкала оценивания

№	Формы контроля	Критерии оценки	Показатели и шкала оценивания (кол-во баллов)
1.	Тесты: письменные и/или компьютерные	Правильность ответа	**5 баллов** - ≥18 **4 балла** – ≥14 **3 балла** - ≥10 **2 балла** - < 5
5.	Контрольные работы	Качество контрольной работы по разделам дисциплины: правильность ответов на поставленные вопросы, оформление работы.	Ответ на вопрос полный; аргументированный, имеются выводы, высказывается авторская позиция – отлично (5 баллов). Полный, правильный ответ без пояснением и выводов авторской позиции – хорошо (4 баллов). Неточный, неполный ответ, отсутствуют выводы и авторская позиция – удовлетворительно (3 балла). Неправильный ответ, без пояснений – не удовлетворительно (2 балла)

4.3. Оценочные средства для промежуточной аттестации.

4.3.1. Формируемые компетенции

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ПК-9	знанием нормативно-правовой базы безопасности и охраны труда, основ политики организации по безопасности труда, основ оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала, владением навыками расчетов продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала, а также владение технологиями управления безопасностью тру-	ПК-9.2.	Способность рассчитать продолжительность рабочего времени и времени отдыха персонала

	да персонала и умение применять их на практике		
ПК-14	владением навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению и умением применять их на практике	ПК-14.3.	Способность анализировать экономические показатели деятельности персонала организации
ПК- 34	знанием основ организационного проектирования системы и технологии управления персоналом (в том числе с использованием функционально-стоимостного метода), владением методами построения функциональных и организационных структур управления организацией и ее персоналом исходя из целей организации, умением осуществлять распределение функций, полномочий и ответственности на основе их делегирования	ПК-34.1.	Способность использовать функционально-стоимостной метод в организационном проектировании системы управления персоналом

4.3.2.Типовые оценочные средства промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация студентов проводится в форме зачета (для очной формы обучения), в форме контрольной работы и зачета (для заочной формы обучения).

Задание для контрольной работы

Контрольная работа предполагает выбор темы из перечисленных выше вопросов и подготовку письменного материала по выбранной теме.

Критерии оценки контрольной работы

Оценка «**зачтено**» выставляется, если как минимум структура контрольной работы соответствует заданию, больше половины разделов проработаны в целом правильно, но с допущением ошибок.

Оценка «**не зачтено**» выставляется, если структура контрольной работы не соответствует заданию, разделы проработаны с грубыми ошибками.

Зачет проходит в форме тестирования

Инструкция к тесту

Тест выдается на бумажном носителе. После завершения тестирования каждый обучаемый получает персональный результат.

В тесте 20 вопросов с вариантами ответа, необходимо выбрать один правильный ответ. Время тестирования 20 минут. Тестовые вопросы являются типовыми: с выбором одного варианта ответа из предложенных.

Типовые тестовые задания

1. Относительный показатель характеризующий движение рабочей силы:

а. Коэффициент оборота по приёму;+

б. Число уволенных;

в. Число принятых;

г. Число сотрудников;

2. Трудовые процессы различаются по следующим основным признакам:

а. Характеру предмета труда и продукта труда;

б. Тяжести труда;

в. Заработной платы;

г. Верны а,б. +

3.Трудовые ресурсы – это …

а. Численность трудоспособного населения;

б. Численность населения страны;

в. Численность населения региона;

г. Численность недееспособного населения.

4.Трудоемкость – это …

а. Произведение затрат рабочего времени на единицу выпуска продукции;

б. Затраты на весь объем изготовленной продукции;

в. Общий фонд рабочего времени;

г. Затраты рабочего времени на единицу или весь объем изготовленной продукции.

5.Среднечасовая выработка, или производительность труда - это …

а. Затраты рабочего времени на единицу товарной продукции;

б. Затраты рабочего времени на весь выпуск продукции;

в. Отношение фонда рабочего времени на единицу основных производственных фондов;

г. Отношение стоимости выпуска продукции к общему фонду рабочего времени.

6.Сформулируйте задачи ФСА:

а. Поиск вариантов осуществления объектом своих функций;

б. Поиск новых, более эффективных вариантов осуществления анализируемых функций объекта;

в. Совершенствование структуры производства и потребительных свойство производимой продукции в соответствии с современными требованиями;

7.Основной принцип ФСА:

а. Минимизация затрат на управление;

б. Соответствие значимости функций управления затратам на их осуществление

в. Максимизация эффекта в управлении

г. Улучшение управляемости предприятия в целом

д. Повышение качества управления

Система оценки: После завершения тестирования каждый обучаемый получает персональный результат.

Баллы	Оценка
<10	неудовлетворительно
≥10	удовлетворительно
≥14	хорошо
≥17	отлично

4.4 Оценивание студентов при проведении промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация по дисциплине проводится в соответствии с Учебным планом в форме экзамена.

Оценка знаний студента на экзамене носит комплексный характер, является балльной и определяется его:

- ответом на экзамене (решением теста);
- учебными достижениями в семестровый период (по очной форме обучения - количеством баллов, полученных по балльно-рейтинговой системе).

Знания и компетенции студента на экзамене оцениваются оценками: *отлично*» – 5, «*хорошо*» – 4 , «*удовлетворительно*» – *3*, «*неудовлетворительно*» – 2.

Оценка студентам очной формы обучения выставляется в соответствии с балльно-рейтинговой системой. Основой для определения оценки служит уровень усвоения студентами материала, предусмотренного рабочей программой дисциплины.

Критерии оценки студента на экзамене

Баллы (рейтинговой оценки), %	**Оценка**	**Требования к знаниям**
100-76	*5, «отлично»*	Оценка **«отлично»** выставляется студенту, если он • перечисляет и объясняет экономические показатели деятельности персонала организации; • характеризует процесс проведения анализа работ и анализа рабочих мест • характеризует процесс оптимизации норм обслуживания и численности; • умеет рассчитать продолжительность рабочего времени и времени отдыха персонала; • умеет использовать функционально-стоимостной метод в организационном проектировании системы управления персоналом Учебные достижения в семестровый период и результатами рубежного контроля демонстрируют высокую степень овладения программным материалом (для очной формы обучения)
66-75	*4, «хорошо»*	Оценка **«хорошо»** выставляется студенту, если он • перечисляет и объясняет экономические показатели деятельности персонала организации; • характеризует процесс проведения анализа работ и анализа рабочих мест, допускает незначительные неточности; • характеризует процесс оптимизации норм обслуживания и численности, допускает незначительные неточности; • умеет рассчитать продолжительность рабочего времени и времени отдыха персонала; • умеет использовать функционально-стоимостной метод в организационном проектировании системы управления персоналом; – Учебные достижения в семестровый период и результатами рубежного контроля демонстрируют хорошую степень овладения программным

		материалом (для очной формы обучения)
50-65	*3, «удовлетворительно»*	Оценка **«удовлетворительно»** ставится студенту, • перечисляет и объясняет экономические показатели деятельности персонала организации; • характеризует процесс проведения анализа работ и анализа рабочих мест, с ошибками; • характеризует процесс оптимизации норм обслуживания и численности, с ошибками • умеет рассчитать продолжительность рабочего времени и времени отдыха персонала; • умеет использовать функционально-стоимостной метод в организационном проектировании системы управления персоналом - Учебные достижения в семестровый период и результатами рубежного контроля демонстрируют достаточную (удовлетворительную) степень овладения программным материалом (для очной формы обучения)
Менее 50	*2, «неудовлетворительно»*	Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, если он • допускает существенные ошибки в программном материале, • не обладает способностью логически верно, аргументировано и ясно строить устную речь по вопросам программного материала - Учебные достижения в семестровый период и результатами рубежного контроля демонстрировали низкую степень овладения программным материалом по (для очного отделения).

5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

При подготовке к занятиям на каждый теоретических вопрос темы целесообразно составить план-конспект ответа с фиксацией в нем важнейших положений анализируемых материалов, что будет способствовать более глубокому, полному освоению компетенций.

Раздел 1. Сущность экономики управления персоналом

Вопросы для самостоятельной подготовки:

1. Какие проблемы экономики управления персоналом в России
2. Объект и предмет изучения «Экономика управления персоналом».
3. В чем проявляется специфика экономического подхода к изучению системы управления персоналом.
4. Какая взаимосвязь с другими дисциплинами специальности «Управление персоналом».

Литература.

1. Кузнецова В.Б. Экономика управления персоналом и социология труда [Электронный ресурс]: учебное пособие для вузов/ Кузнецова В.Б., Воробьев В.К.— Электрон. текстовые данные.— Оренбург: Оренбургский государственный университет, ЭБС АСВ, 2015.— 226 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/61427.html .— ЭБС «IPRbooks»

Раздел 2. Экономическая сущность системы управления персоналом

Вопросы для самостоятельной подготовки:

1. Сущность понятия «управление персоналом» с экономической точки зрения.
2. Естественно-техническая и социально-экономическая стороны организации труда персонала.
3. Экономический подход к организации труда: основные задачи и функции организации труда.
4. Экономическая сторона организации труда на предприятие: разделение и кооперация труда; нормирование труда; организация и обслуживание рабочих мест;
5. Как осуществляется формирование и использование трудового потенциала работника и организации;
6. В чем рационализация трудовых процессов, создание безопасных и здоровых условий труда; организация оплаты и стимулирование труда.

Литература.

1. Кузнецова В.Б. Экономика управления персоналом и социология труда [Электронный ресурс]: учебное пособие для вузов/ Кузнецова В.Б., Воробьев В.К.— Электрон. текстовые данные.— Оренбург: Оренбургский государственный университет, ЭБС АСВ, 2015.— 226 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/61427.html .— ЭБС «IPRbooks»
2. Дзанагова Т.Я. Организации труда персонала [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Дзанагова Т.Я.— Электрон. текстовые данные.— Ставрополь: Северо-Кавказский федеральный университет, 2015.— 149 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/63242.html.— ЭБС «IPRbooks»

Раздел 3. Экономическая оценка человеческого и трудового потенциала предприятия.

Вопросы для самостоятельной подготовки:

1. Эффективность как элемент управления персоналом.
2. Виды эффективности, экономическая эффективность.
3. Человеческий и трудовой потенциал: сущность, компоненты, экономическая оценка.
4. Анализ основных социально-трудовых показателей предприятия.
5. Экономическая эффективность использования интеллектуально-креативных ресурсов предприятия.

Литература.

1. Кузнецова В.Б. Экономика управления персоналом и социология труда [Электронный ресурс]: учебное пособие для вузов/ Кузнецова В.Б., Воробьев В.К.— Электрон. текстовые данные.— Оренбург: Оренбургский государственный университет, ЭБС АСВ, 2015.— 226 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/61427.html .— ЭБС «IPRbooks»

Раздел 4. Оценка эффективности ключевых процессов управления персоналом.

Вопросы для самостоятельной подготовки:

1. Основы соизмерения затрат и результатов деятельности по управлению персоналом.
2. Система бюджетирования расходов на персонал.
3. Экономическая эффективность системы мотивации персонала.
4. Экономическая эффективность системы отбора и найма персонала.
5. Получение обратной связи по результатам деловой оценки персонала.
6. Методология кадрового аудита. Аудит труда работников организации, экономическая эффективность процессов аудита.
7. Цели контроллинга персонала и функционирование системы контроллинга на предприятии.
8. Контроллинг системы оценки персонала.
9. Экономическая эффективность мероприятий контроллинга.

Литература.

1. Дзанагова Т.Я. Организации труда персонала [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Дзанагова Т.Я.— Электрон. текстовые данные.— Ставрополь: Северо-Кавказский федеральный университет, 2015.— 149 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/63242.html.— ЭБС «IPRbooks»
2. Бевзюк Е.А. Регламентация и нормирование труда [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Бевзюк Е.А., Попов С.В.— Электрон. текстовые данные.— М.: Дашков и К, Ай Пи Эр Медиа, 2019.— 212 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/15711.html.— ЭБС «IPRbooks»

6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", включая перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю)

6.1. Основная литература

1. Кузнецова В.Б. Экономика управления персоналом и социология труда [Электронный ресурс]: учебное пособие для вузов/ Кузнецова В.Б., Воробьев В.К.— Электрон. текстовые данные.— Оренбург: Оренбургский государственный университет, ЭБС АСВ, 2015.— 226 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/61427.html .— ЭБС «IPRbooks»
2. Дзанагова Т.Я. Организации труда персонала [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Дзанагова Т.Я.— Электрон. текстовые данные.— Ставрополь: Северо-Кавказский федеральный университет, 2015.— 149 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/63242.html.— ЭБС «IPRbooks»
3. Бевзюк Е.А. Регламентация и нормирование труда [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Бевзюк Е.А., Попов С.В.— Электрон. текстовые данные.— М.: Дашков и К, Ай Пи Эр Медиа, 2018.— 212 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/15711.html.— ЭБС «IPRbooks»

6.2.Дополнительная литература

1. Батурин В.К. Общая теория управления: Учебное пособие / В.К. Батурин. - М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. - 487с.
2. Бычин, В.Б. Регламентация и нормирование труда [Текст]: учебное пособие / В.Б. Бычин, Е.В. Шубенкова; Рос. эконом. ун-т им. Г.В. Плеханова. - М.: Инфра-М, 2016. - 188 с.: ил. - (Высшее образование: Бакалавриат)
3. Бусов В.И.Оценка стоимости предприятия (бизнеса) / В.И. Бусов, О.А. Землянский, А.П. Поляков; под ред. В.И. Бусова; Гос. ун-т управления. - М.: Юрайт, 2019. - 430с. - (Бакалавр).
4. Макарова И.К. Привлечение, удержание и развитие персонала компании: учебное пособие / И.К. Макарова, О.Е. Алехина, Л.М. Крайнова; РАНХиГС при Президенте РФ.- М.: Дело, 2015. - 124с. - (Образовательные инновации).
5. Управление персоналом: теория и практика. Управление конфликтами и стрессами [Текст]: учебно-практическое пособие / под ред. А.Я. Кибанова; Гос. ун-т управления. - М.: Проспект, 2017. - 88 с.
6. Кузнецова, И.В. Документационное обеспечение управления персоналом [Текст]: учебное пособие / И.В. Кузнецова, Г.А. Хачатрян. - М.: Дашков и К, 2015. - 220 с.: ил. - (Учебные издания для бакалавров)
7. Вознаграждение персонала [Электронный ресурс]: Система оплаты труда по грейдам.-М.: МЦФЭР, 2016.-1 CD-ROM.
8. Сорокин, А.В. Теория общественного богатства [Текст]: курс лекций в двух частях. Ч. 1 / Моск. гос. ун-т им. М.В. Ломоносова. - М.: Изд-во Московского ун-та, 2018. - 224 с.: ил. - (Бакалавриат: Курсы лекций)

6.3.Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы

Учебники и учебная литература имеется в библиотеке филиала, а так же в имеющейся ЭБС «Лань» http://e.lanbook.com/, ЭБС «IPRbooks» http://www.iprbookshop.ru/ ЭБС «Юрайт» www.biblio-online.ru.

Кроме того, по дисциплине имеются методические материалы, размещенные на дистанционной платформе Челябинского филиала РАНХиГС: https://edu.rane74.ru/course/index.php?categoryid=45.

6.4.Нормативные правовые акты

1. Конституция Российской Федерации.- М.: Омега-Л, 2011. – 56 с.
2. Трудовой кодекс Российской Федерации.- М.: Омега-Л, 2011. – 186 с.
3. Комментарий к Трудовому Кодексу РФ /Отв. ред. Ю.П. Орловский – М.: Инфра – М, 2011.- 899 с.
4. Комментарий к Трудовому Кодексу РФ /Отв. ред. К.Я. Ананьева.- М.: Омега-Л, 2011. – 912 с.
5. Закон РФ от 19.04.1991 N 1032-1 (ред. от 11.07.2011) О занятости населения в Российской Федерации
6. Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года
7. О дополнительных мерах по поддержке рынка труда Российской Федерации: Постановление Правительства РФ №316 от 9 апреля 2009 г.
8. Основные направления антикризисных действий Правительства Российской Федерации на 2010 год» (одобрено на заседании Правительства РФ (протокол от 30.12.2009 N 42))
9. О предоставлении субсидий из федерального бюджета бюджетам субъектов Российской Федерации на реализацию дополнительных мероприятий, направленных на снижение напряженности на рынке труда субъектов Российской Федерации: Постановление Правительства РФ №1089 от 31 декабря 2008 г.
10. Постановление Правительства РФ «О финансировании материальных затрат безработных граждан в связи с направлением их на работу или обучение в другую местность по предложению органов государственной службы занятости населения» от 2 июля 2007 г. № 422 http://www.rostrud.info/pravo/postanovlenia/ Федеральная служба по труду и занятости. Официальный сайт.
11. Постановление Правительства РФ «О предоставлении субсидий из федерального бюджета бюджетам субъектов РФ на реализацию дополнительных мероприятий, направленных на снижение напряженности на рынке труда субъектов Российской Федерации» от 31 декабря 2008 г. № 1089 http://www.rostrud.info/pravo/postanovlenia/ Федеральная служба по труду и занятости. Официальный сайт.
12. Постановление Правительства РФ «Об утверждении положения о Федеральной службе по труду и занятости» от 05.09.2007 № 559 http://www.rostrud.info/pravo/postanovlenia/ Федеральная служба по труду и занятости. Официальный сайт. http://www.rostrud.info/pravo/postanovlenia/ Федеральная служба по труду и занятости. Официальный сайт.
13. Приказ Минздравсоцразвития России «Об утверждении формы соглашения о реализации дополнительных мероприятий, направленных на снижение напряженности на рынке труда субъекта Российской Федерации, заключаемого Федеральной службой по труду и занятости с высшим исполнительным органом государственной власти субъекта Российской Федерации» от 23 января 2009 г., № 17н

6.5 Интернет-ресурсы

1.www.expert.ru-журнал «Эксперт»
2.www.chelt.ru- журнал «Человек и труд»
3.www.rg.ru.
4.www. gks.ru-сайт Росстата.
5. www.tehdoc.ru

6.http://www.gost.ru - сайт Госстандарта
7. http://www.government.ru -Сайт правительства РФ
8. www.rosmintrud.ru -Министерство труда и социальной защиты. На сайте можно узнать о Минтруде РФ, его региональных подразделениях. Также на сайте присутствует каталог нормативных документов, принятых Минтрудом РФ.
9.http://www.fss.ru - Фонд социального страхования РФ.
10.http://www.depart.drugreg.ru/doc/proekt_sanpin-vdt-2002.html - сайт Департамента Госсанэпинадзора России
11.http://www.consultant.ru/Newdocs/Prof - Текущие поступления в систему консультант Плюс: Версия Проф
12.http://www.consultant.ru/Justice/ - Информация из Минюста
13.http://base.consultant.ru/ev-access.phtml - доступ к онлайн-версиям систем Консультант Плюс: Версия Проф и Консультант Плюс: Законопроекты предоставляются в рабочие дни с 20-00 до 24-00, по нерабочим дням - с 00-00 до 24-00 (время московское).
14. http://www.garant.ru - сайт системы «ГАРАНТ»

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

- компьютеры с доступом в Интернет;
- мультимедийное оборудование;
- интерактивная доска (при наличии);
- классная доска, указка.

Программное обеспечение	Версия	Существует лицензий (и тип), количество
Windows 7 Pro	7	105
Офисный пакет		
Microsoft Office 2010 standard	2010	150
Антивирусная защита		
-Kaspersky Endpoint Security для бизнеса- Стандартный Russian Edition	8.1.0.1042	450
Дополнительные программы и утилиты		
WinRar	5	250
Radmin	3	250
ABBY FineReader 9.0 Corporate Edition	9	15
Другое ПО, используемое в деятельности филиала		
1С Библиотека		1
Гарант		Локальная сеть
Консультант		Локальная сеть

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

Челябинский филиал

Кафедра экономики и менеджмента

УТВЕРЖДЕНА
решением кафедры
экономики и менеджмента
Протокол от «28» августа 2019 г. № 1

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.В.02 Практики карьеры
индекс, наименование дисциплины
38.03.03 «Управление персоналом»
код, наименование направления подготовки
Управление персоналом организации
профиль
Бакалавр
квалификация
Очная и заочная форма обучения
формы обучения

Челябинск 2019

Автор(ы)–составитель(и):

к.психол.н., доцент кафедры
экономики и менеджмента Ткаченко В.А.
(ученая степень и(или) ученое звание, должность) (наименование кафедры) (Ф.И.О.)

Заведующий кафедрой
Экономики и менеджмента , к.э.н., доцент Абрамкина С.Р.
(наименование кафедры) (ученая степень и(или) ученое звание) (Ф.И.О.)

СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения программы 4

2. Объем и место дисциплины (модуля) в структуре ОП ВО 5

3. Содержание и структура дисциплины (модуля) 5

4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине (модулю) 10

5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины 14

6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", включая перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю) 16

7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы 17

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения программы

1.1. Дисциплина Б.1.В.ОД.2 Практики карьеры обеспечивает овладение следующими компетенциями с учетом этапа

Очная и заочная форма обучения

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ПК-6	знание основ профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом, видов, форм и методов обучения персонала и умением применять их на практике	ПК- 6.3	Способность понимать принципы управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала

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

ОТФ/ТФ	Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения
ОТФ: – 07003/ D деятельность по развитию персонала; **ТФ:** – D/01.6 организация и проведение мероприятий по развитию и построению профессиональной карьеры персонала; – D/02.6 организация обучения персонала; – D/03.6 организация адаптации и стажировки персонала	ПК-6.3	на уровне **знаний:** • понимать содержание современной теории управления карьерой; • объяснять принципы управления карьерным развитием; • называть механизмы карьерного процесса; • воспроизводить методику планирования карьеры; • понимать специфику различных карьерных стратегий.
		на уровне **умений:** • составлять индивидуальные планы карьеры на основании анализа карьерных ориентаций личности, учета индивидуальных и личностных качеств, фаз профессионального продвижения и этапов карьеры; • разрабатывать мероприятия по развитию профессиональной и должностной карьеры; • анализировать факторы, влияющие на успешность карьеры

2. Объем и место дисциплины (модуля) в структуре ОП ВО

Объем дисциплины

общая трудоемкость дисциплины (модуля) в зачетных единицах: 108 часов (3 з.е.) – в академических часах; *81 час (3* з.е.) – в астрономических часах;
количество академических часов, выделенных на контактную работу с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся:

- очная форма обучения: 48 часов, в том числе:
- лекционные занятия – 20 часов
- практические занятия – 28 часов

Самостоятельная работа студентов – 60 часов.

- заочная форма обучения - 12 часов, в том числе:
- лекционные занятия – 6 часов;
- практические занятия – 6 часов

Самостоятельная работа студентов, включая ее контроль – 96 ч.
количество астрономических часов, выделенных на контактную работу с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся:

- очная форма обучения: 32 часов, в том числе:
- лекционные занятия – 16 часов
- практические занятия – 16 часов

Самостоятельная работа студентов – 49 часов.

- заочная форма обучения - 10 часов, в том числе:
- лекционные занятия – 4 часа;
- практические занятия – 6 часов.

Самостоятельная работа студентов, включая ее контроль – 71 час.

Место дисциплины в структуре ОП ВО

Б1.В.02 «Практики карьеры», очная форма – – 3 курс, 5 семестр; заочная форма – 5 курс, 10 семестр

– дисциплина реализуется после изучения таких дисциплин как:
Б1.В.12 Управление персоналом организации

– форма промежуточной аттестации в соответствии с учебным планом - зачет.

3. Содержание и структура дисциплины (модуля) (в академических часах)

Очная форма обучения

№ п/п	Наименование тем (разделов),	Объем дисциплины (модуля), час.						Форма текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л/ЭО, ДОТ	ЛР/ ЭО, ДОТ*	ПЗ/ ЭО, ДОТ	КСР		
Раздел 1	Практики карьеры в системе управления персоналом	13	2		4		7	Д

Раздел 2	Формирование резерва кадров.	14	2		4		8	О
Раздел 3	Планирование деловой карьеры персонала Подбор персонала и профессиональная карьерная ориентация Кадровая политика организации	40	6		12		22	Т
Раздел 4	Условия и факторы карьерного продвижения	14	2		4		8	О,Д
Раздел 5	Профессиональный отбор персонала. Формирование конкурентоспособности личности.	13	4		2		7	О
Раздел 6	Проблема профессионального стресса. Профилактика эмоционального выгорания в профессиональной деятельности.	14	4		2		8	О
Промежуточная аттестация		**зачет**						
Всего:		**108**	**20**		**28**		**60**	

Заочная форма обучения

№ п/п	Наименование тем (разделов),	Объем дисциплины (модуля), час.						Форма текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л/ЭО, ДОТ*	ЛР/ ЭО, ДОТ*	ПЗ/ ЭО, ДОТ*	КСР		
Раздел 1	Практики карьеры в системе управления персоналом	15,5	0,5		1		14	О
Раздел 2	Формирование резерва кадров.	12	1		1		10	
Раздел 3	Планирование деловой карьеры персонала Подбор персонала и профессиональная карьерная ориентация Кадровая политика организации	42	1,5		2,5		38	Т
Раздел 4	Условия и факторы карьерного продвижения	11,5	1		0,5		10	О
Раздел 5	Профессиональный	11,5	1		0,5		10	О

	отбор персонала. Формирование конкурентоспособности личности.							
Раздел 6	Проблема профессионального стресса. Профилактика эмоционального выгорания в профессиональной деятельности.	11,5	1		0,5		10	О
Промежуточная аттестация		**зачет (4)**						
	Всего:	**108**	**6**		**6**		**92**	

*Примечание: * опрос (О), доклад (Д), решение задач (З), тестирование (Т)*

Содержание и структура дисциплины (модуля) (в астрономических часах)

Очная форма обучения

№ п/п	Наименование тем (разделов),	Объем дисциплины (модуля), час.						Форма текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л/ЭО, ДОТ	ЛР/ ЭО, ДОТ*	ПЗ/ ЭО, ДОТ	КСР		
Раздел 1	Практики карьеры в системе управления персоналом	11	2		2		7	Д
Раздел 2	Формирование резерва кадров.	12	2		2		8	О
Раздел 3	Планирование деловой карьеры персонала Подбор персонала и профессиональная карьерная ориентация Кадровая политика организации	16	2		4		10	Т
Раздел 4	Условия и факторы карьерного продвижения	16	4		4		8	О,Д
Раздел 5	Профессиональный отбор персонала. Формирование конкурентоспособности личности.	14	4		2		8	О
Раздел 6	Проблема профессионального стресса. Профилактика эмоционального выгорания в	12	2		2		8	О

	профессиональной деятельности.							
Промежуточная аттестация		**зачет**						
Всего:		**81**	**16**		**16**		**49**	

Заочная форма обучения

№ п/п	Наименование тем (разделов),	Объем дисциплины (модуля), час.						Форма текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л/ЭО, ДОТ*	ЛР/ ЭО, ДОТ*	ПЗ/ ЭО, ДОТ*	КСР		
Раздел 1	Практики карьеры в системе управления персоналом	11,5	0,5		1		10	О
Раздел 2	Формирование резерва кадров.	11,5	0,5		1		10	
Раздел 3	Планирование деловой карьеры персонала Подбор персонала и профессиональная карьерная ориентация Кадровая политика организации	22	1,5		2,5		18	Т
Раздел 4	Условия и факторы карьерного продвижения	11	0,5		0,5		10	О
Раздел 5	Профессиональный отбор персонала. Формирование конкурентоспособности личности.	11	0,5		0,5		10	О
Раздел 6	Проблема профессионального стресса. Профилактика эмоционального выгорания в профессиональной деятельности.	11	0,5		0,5		10	О
Промежуточная аттестация		**зачет (3)**						
Всего:		**81**	**4**		**6**		**68**	

*Примечание: * опрос (О), доклад (Д), решение задач (З), тестирование (Т)*

Содержание дисциплины

Раздел 1. Практики карьеры в системе управления персоналом.

Понятие, типы, этапы карьеры. Деловая карьера, ее виды. Этапы деловой карьеры. Субъективные и объективные критерии успешности деловой карьеры. Управление карьерой в системе развития персонала.

Раздел 2. Формирование резерва кадров

Порядок оформления резерва кадров управления. Взаимосвязь управления карьерой с аттестацией, мотивацией персонала и деловой оценкой в общей системе управления персоналом. Система служебно-профессионального продвижения.

Раздел 3. Планирование деловой карьеры персонала. Подбор персонала и профессиональная карьерная ориентация. Кадровая политика организации

Планирование карьеры на индивидуальном уровне. Планирование карьеры на организационном уровне. Учет личностных качеств сотрудников при планировании карьеры.

Карьерные ориентации (типология Э.Шейна). Фазы профессионального продвижения. Разработка индивидуальной карты продвижения по должности. Карьерограмма. Портфолио карьерного продвижения.

Развитие профессиональной и должностной карьеры на индивидуальном уровне. Развитие профессиональной и должностной карьеры на организационном уровне. Основные типы кадровой политики в отношении развития карьеры.

Раздел 4. Условия и факторы карьерного продвижения

Работа с кадровым резервом. Особенности работы с молодежным резервом. Система непрерывного образования взрослых как условие развития деловой карьеры. Карьеризм: сущность и формы проявления. Внутренние и внешние факторы, способствующие и препятствующие профессиональному и должностному продвижению.

Раздел 5. Профессиональный отбор персонала. Формирование конкурентоспособности личности

Понятие конкурентоспособности личности. Мотивация как фактор роста конкурентоспособности личности. Индивидуальные и личностные качества, определяющие успешность профессиональной и должностной карьеры. Гендерные аспекты планирования и развития карьеры: особенности женской карьеры. Гендерные аспекты планирования и развития карьеры: особенности мужской карьеры.

Раздел 6. Проблема профессионального стресса. Профилактика эмоционального выгорания в профессиональной деятельности..

Карьера как источник стресса. Профессиональное выгорание: симптомы, методы профилактики и борьбы. Профессиональная деформация: сущность, виды, методы профилактики. Психологические факторы нормализации стресса. Расширение границ мировосприятия как условие нормализации стресса. Здоровье и стресс повседневной жизни.

4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине (модулю)

4.1. Формы и методы текущего контроля успеваемости обучающихся и промежуточной аттестации.

4.1.1. В ходе реализации дисциплины Б1.В.02 «Практики карьеры» используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

- при проведении занятий лекционного типа: доклады
- при проведении занятий семинарского типа: опрос
- при контроле результатов самостоятельной работы студентов: опрос, тестирование.

Раздел 1. Практики карьеры в системе управления персоналом.

Типовые оценочные материалы по разделу 1

Темы докладов (очная форма обучения) и Вопросы для обсуждения:

1. Понятие, типы, этапы карьеры.
2. Деловая карьера, ее виды.
3. Этапы деловой карьеры.
4. Субъективные и объективные критерии успешности деловой карьеры.
5. Управление карьерой в системе развития персонала.

Раздел 2. Формирование резерва кадров
Типовые оценочные материалы по разделу 2
Вопросы для обсуждения:

1. Порядок оформления резерва кадров управления.
2. Взаимосвязь управления карьерой с аттестацией, мотивацией персонала и деловой оценкой в общей системе управления персоналом.
3. Система служебно-профессионального продвижения.

Раздел 3. Планирование деловой карьеры персонала. Подбор персонала и профессиональная карьерная ориентация. Кадровая политика организации.
Типовые оценочные материалы по разделу 3
Типовые тестовые задания:
1.Стадии профессиональной карьеры каждый сотрудник может ли пройти последовательно, работая в различных организациях:
а - да;
б - нет.
2. Выполнение определенной служебной роли на ступени, не имеющей жесткого, формального закрепления в организационной структуре, например выполнение роли руководителя временной целевой группы, есть проявление внутриорганизационной карьеры:
а - горизонтального типа;
б - вертикального типа;
в - центростремительного типа.
3.Какие возможны программы поддержки развития сотрудника, если он стремится установить и закрепить основу для будущего продвижения (при необходимости указать несколько):
а - горизонтальное перемещение;
б - понижение в должности;
в - досрочное увольнение или добровольный выход в отставку;
г - обучение;
д - аттестация сотрудника;
е - вознаграждение сотрудника.

Раздел 4. Условия и факторы карьерного продвижения.
Типовые оценочные материалы по разделу 4
Вопросы для обсуждения (докладов):
1. Работа с кадровым резервом.
2. Особенности работы с молодежным резервом.
3. Система непрерывного образования взрослых как условие развития деловой карьеры.
4. Карьеризм: сущность и формы проявления.
5. Внутренние и внешние факторы, способствующие и препятствующие профессиональному и должностному продвижению.

Раздел 5. Профессиональный отбор персонала. Формирование конкурентоспособности личности.

Типовые оценочные материалы по разделу 5.

Вопросы для обсуждения:

1. Понятие конкурентоспособности личности. Мотивация как фактор роста конкурентоспособности личности.
2. Индивидуальные и личностные качества, определяющие успешность профессиональной и должностной карьеры.
3. Гендерные аспекты планирования и развития карьеры: особенности женской карьеры.
4. Гендерные аспекты планирования и развития карьеры: особенности мужской карьеры.

Раздел 6. Проблема профессионального стресса. Профилактика эмоционального выгорания в профессиональной деятельности.

Типовые оценочные материалы по разделу 6

Вопросы для обсуждения:

1. Карьера как источник стресса.
2. Профессиональное выгорание: симптомы, методы профилактики и борьбы.
3. Профессиональная деформация: сущность, виды, методы профилактики.
4. Психологические факторы нормализации стресса.
5. Расширение границ мировосприятия как условие нормализации стресса.
6. Здоровье и стресс повседневной жизни.

Шкала оценивания

№	Формы контроля	Критерии оценки	Показатели и шкала оценивания (кол-во баллов)
1.	Доклад	• полнота раскрытие темы; • соблюдение времени доклада (5 минут) • использование специальной терминологии • грамотная речь и наличие презентации	**5 баллов** - тема раскрыта полностью; соблюдение хронометража, использование специальной терминологии грамотная речь и наличие презентации **4 балла** – тема раскрыта полностью; выход за пределы хронометража; использование специальной терминологии; встречаются слова «сорняки», наличие презентации **3 балла** – тема раскрыта не полностью; выход за пределы хронометража; не используется специальная терминология или используется неверно; встречаются слова «сорняки», отсутствие презентации **2 балла** – тема не раскрыта, не используется специальная терминология; неграмотная речь, отсутствие презентации.
2.	Опрос	Правильность ответов на поставленные вопросы (до 5 мини-вопросов)	**5 баллов –** ответил на все вопросы **4 балла** – ответил на все вопросы, допустил 1-2 ошибки, но сам их исправил **3 балла** – ответил на 3 и более вопросов с ошибками **2 балла** – ответил на 1-2 вопроса с ошибками
3.	Тесты: письменные и/или компьютерные	Правильность ответа	**5 баллов - ≥18** **4 балла – ≥14** **3 балла - ≥10** **2 балла - < 10**

4.3. Оценочные средства для промежуточной аттестации.

4.3.1. Формируемые компетенции

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ПК-6	знание основ профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом, видов, форм и методов обучения персонала и умением применять их на практике	ПК- 6.3	Способность понимать принципы управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала

4.3.2.Типовые оценочные средства промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация студентов проводится в форме зачета.
Зачет проходит в форме тестирования

Инструкция к тесту

Тесты выполнены на бумажном носителе, тестирование проводится с использованием раздаточного материала. После завершения тестирования каждый обучаемый получает персональный результат.
В тесте 20 вопросов с вариантами ответа, необходимо выбрать один правильный ответ. Время тестирования 20 минут. Тестовые вопросы являются типовыми: с выбором одного варианта ответа из предложенных.

Типовые тестовые задания

1. Что представляется как совокупность закономерностей и свойств возникновения, развития и завершение конфликта?
a) предмет конфликтологии;
b) объект конфликтологии;
c) конфликт.

2. Что на Ваш взгляд представляет собой совокупность противоречий и проблем, которые существуют в обществе?
a) объект конфликтологии;
b) предмет конфликтологии;
c) конфликт.

3. Острое столкновение позиционных интересов, целей, взглядов, приводящее к противодействию субъектов конфликта и сопровождаемое негативными эмоциями с их стороны, называется:
a) конфликт;
b) объект конфликтологии;
c) предмет конфликтологии.

4. Период, который включает этапы: возникновение объективной проблемной ситуации; осознание объективной проблемной ситуации субъектами взаимодействия; попытки сторон разрешить объективную проблемную ситуацию неконфликтными способами; возникновение предконфликтной ситуации, принято считать:
a) латентным периодом (предконфликтом);
b) открытым периодом (конфликтным взаимодействием или собственно конфликтом);
c) латентным периодом (послеконфликтная ситуация).

5. Период, который включает этапы: инцидент; эскалация конфликта; сбалансированное противодействие; завершение конфликта, называется:
a) открытым периодом (конфликтным взаимодействием или собственно конфликтом);
b) латентным периодом (послеконфликтная ситуация);
c) латентным периодом (предконфликтом).

Система оценки: После завершения тестирования каждый обучаемый получает персональный результат.

Баллы	**Оценка**
<10	неудовлетворительно
≥10	удовлетворительно
≥14	хорошо
≥18	отлично

4.4 Оценивание студентов при проведении промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация по дисциплине проводится в соответствии с Учебным планом в форме зачета.

Оценка знаний студента на зачете носит комплексный характер, является балльной и определяется его:

- ответом на зачете (решением теста);
- учебными достижениями в семестровый период (по очной форме обучения - количеством баллов, полученных по балльно-рейтинговой системе).

Знания и компетенции студента на зачете оцениваются как: «*зачтено*» – «*не зачтено*».

Оценка студентам очной формы обучения выставляется в соответствии с балльно-рейтинговой системой. Основой для определения оценки служит уровень усвоения студентами материала, предусмотренного рабочей программой дисциплины.

Критерии оценки студента на зачете

Баллы (рейтинговой оценки), %	**Оценка**	**Требования к знаниям**
100-50	*«зачтено»*	**«зачтено»** ставится студенту, если он: • знает содержание современной теории управления карьерой; • объясняет принципы управления карьерным развитием; • называет механизмы карьерного процесса; • умеет составлять индивидуальные планы карьеры на основании анализа карьерных ориентаций личности,

		учета индивидуальных и личностных качеств, фаз профессионального продвижения и этапов карьеры; • умеет разрабатывать мероприятия по развитию профессиональной и должностной карьеры; • умеет анализировать факторы, влияющие на успешность карьеры. - Учебные достижения в семестровый период и результаты рубежного контроля демонстрировали высокую/достаточную степень овладения программным материалом (для очного отделения).
Менее 50	*«не зачтено»*	**«не зачтено»** выставляется студенту, если он • допускает существенные ошибки в программном материале, • не обладает способностью логически верно, аргументировано и ясно строить устную речь по вопросам программного материала - Учебные достижения в семестровый период и результаты рубежного контроля демонстрировали низкую степень овладения программным материалом (для очного отделения).

5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

При подготовке к занятиям на каждый теоретических вопрос темы целесообразно составить план-конспект ответа с фиксацией в нем важнейших положений анализируемых материалов, что будет способствовать более глубокому, полному освоению компетенций.

Раздел 1. Практики карьеры в системе управления персоналом.

- Система, способы, методы, инструменты построения профессиональной карьеры.
- Методы определения и оценки личностных и профессиональных компетенций.
- Методы анализа уровня общего развития и профессиональной квалификации персонала.
- Методы определения краткосрочных и долгосрочных потребностей развития персонала и построения его профессиональной карьеры

Литература.

1. Кадровая политика и кадровый аудит организаций [Электронный ресурс]: учебное пособие/ — Электрон. текстовые данные.— Ставрополь: Ставропольский государственный аграрный университет, 2016.— 168 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/47307. — ЭБС «IPRbooks». Раздел 1

2. Светлов В.А. Современное введение в конфликтологию для бакалавров и специалистов [Электронный ресурс]/ Светлов В.А.— Электрон. текстовые данные.— Саратов: Вузовское образование, 2017.— 391 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/20716. — ЭБС «IPRbooks». Раздел 4.

3. Щербаков Б. Топ-менеджер [Электронный ресурс]: как построить карьеру в международной корпорации/ Щербаков Б.— Электрон. текстовые данные.— М.: Альпина Паблишер, 2016.— 200 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/41456.html. — ЭБС «IPRbooks». Раздел 1

Раздел 2. Формирование резерва кадров

- Порядок оформления резерва кадров управления.
- Взаимосвязь управления карьерой с аттестацией, мотивацией персонала и деловой оценкой в общей системе управления персоналом.
- Система служебно-профессионального продвижения.

Литература.

1. Кадровая политика и кадровый аудит организаций [Электронный ресурс]: учебное пособие/ — Электрон. текстовые данные.— Ставрополь: Ставропольский государственный аграрный университет, 2016.— 168 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/47307. — ЭБС «IPRbooks». Раздел 1
2. Светлов В.А. Современное введение в конфликтологию для бакалавров и специалистов [Электронный ресурс]/ Светлов В.А.— Электрон. текстовые данные.— Саратов: Вузовское образование, 2017.— 391 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/20716. — ЭБС «IPRbooks». Раздел 5.
3. Щербаков Б. Топ-менеджер [Электронный ресурс]: как построить карьеру в международной корпорации/ Щербаков Б.— Электрон. текстовые данные.— М.: Альпина Паблишер, 2016.— 200 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/41456.html. — ЭБС «IPRbooks». Раздел 1

Раздел 3. Планирование деловой карьеры персонала. Подбор персонала и профессиональная карьерная ориентация. Кадровая политика организации.

- Техники составления индивидуальных планов карьерного развития персонала.
- Технологии и методы развития персонала и построения профессиональной карьеры.
- Особенности составления предложений и контроля статей расходов на программы и мероприятия по развитию персонала и построению профессиональной карьеры для планирования бюджетов.
- Особенности определения эффективности мероприятий по развитию персонала и построению профессиональной карьеры.
- Способы анализа структуры, планов и вакансий организации.

Литература.

1. Кадровая политика и кадровый аудит организаций [Электронный ресурс]: учебное пособие/ — Электрон. текстовые данные.— Ставрополь: Ставропольский государственный аграрный университет, 2016.— 168 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/47307. — ЭБС «IPRbooks». Раздел 3
2. Щербаков Б. Топ-менеджер [Электронный ресурс]: как построить карьеру в международной корпорации/ Щербаков Б.— Электрон. текстовые данные.— М.: Альпина Паблишер, 2016.— 200 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/41456.html. — ЭБС «IPRbooks». Раздел 2

Раздел 4. Условия и факторы карьерного продвижения

- Методы анализа особенностей работы на различных участках производства и конкретных рабочих местах.
- Способы подготовки проектов документов, определяющих порядок развития персонала и построения профессиональной карьеры с оценкой затрат.
- Порядок разработки планов профессиональной карьеры работников.
- Условия и факторы формирования кадрового резерва.

Литература.

1. Кадровая политика и кадровый аудит организаций [Электронный ресурс]: учебное пособие/ — Электрон. текстовые данные.— Ставрополь: Ставропольский государственный аграрный университет, 2016.— 168 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/47307. — ЭБС «IPRbooks». Раздел 2
2. Светлов В.А. Современное введение в конфликтологию для бакалавров и специалистов [Электронный ресурс]/ Светлов В.А.— Электрон. текстовые данные.— Саратов: Вузовское образование, 2017.— 391 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/20716. — ЭБС «IPRbooks». Раздел 6.

3. Щербаков Б. Топ-менеджер [Электронный ресурс]: как построить карьеру в международной корпорации/ Щербаков Б.— Электрон. текстовые данные.— М.: Альпина Паблишер, 2016.— 200 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/41456.html. — ЭБС «IPRbooks». Раздел 3

Раздел 5. Профессиональный отбор персонала. Формирование конкурентоспособности личности.

- Понятие конкурентоспособности личности. Мотивация как фактор роста конкурентоспособности личности.
- Индивидуальные и личностные качества, определяющие успешность профессиональной и должностной карьеры.
- Гендерные аспекты планирования и развития карьеры: особенности женской карьеры.
- Гендерные аспекты планирования и развития карьеры: особенности мужской карьеры.

Литература.

1. Кадровая политика и кадровый аудит организаций [Электронный ресурс]: учебное пособие/ — Электрон. текстовые данные.— Ставрополь: Ставропольский государственный аграрный университет, 2017.— 168 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/47307. — ЭБС «IPRbooks». Раздел 3
2. Щербаков Б. Топ-менеджер [Электронный ресурс]: как построить карьеру в международной корпорации/ Щербаков Б.— Электрон. текстовые данные.— М.: Альпина Паблишер, 2016.— 200 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/41456.html. — ЭБС «IPRbooks». Раздел 5

Раздел 6. Проблема профессионального стресса. Профилактика эмоционального выгорания в профессиональной деятельности.

1. Карьера как источник стресса.
2. Профессиональное выгорание: симптомы, методы профилактики и борьбы.
3. Профессиональная деформация: сущность, виды, методы профилактики.
4. Психологические факторы нормализации стресса.
5. Расширение границ мировосприятия как условие нормализации стресса.
6. Здоровье и стресс повседневной жизни.

Литература.

1. Кадровая политика и кадровый аудит организаций [Электронный ресурс]: учебное пособие/ — Электрон. текстовые данные.— Ставрополь: Ставропольский государственный аграрный университет, 2018.— 168 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/47307. — ЭБС «IPRbooks». Раздел 3
2. Светлов В.А. Современное введение в конфликтологию для бакалавров и специалистов [Электронный ресурс]/ Светлов В.А.— Электрон. текстовые данные.— Саратов: Вузовское образование, 2016.— 391 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/20716. — ЭБС «IPRbooks». Раздел 6.
3. Щербаков Б. Топ-менеджер [Электронный ресурс]: как построить карьеру в международной корпорации/ Щербаков Б.— Электрон. текстовые данные.— М.: Альпина Паблишер, 2016.— 200 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/41456.html. — ЭБС «IPRbooks». Раздел 6

6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", включая перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю)

6.1. Основная литература.

1. Кадровая политика и кадровый аудит организаций [Электронный ресурс]: учебное пособие/ — Электрон. текстовые данные.— Ставрополь: Ставропольский государ-

ственный аграрный университет, 2017.— 168 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/47307 .— ЭБС «IPRbooks»

2. Светлов В.А. Современное введение в конфликтологию для бакалавров и специалистов [Электронный ресурс]/ Светлов В.А.— Электрон. текстовые данные.— Саратов: Вузовское образование, 2016.— 391 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/20716. — ЭБС «IPRbooks»

3. Щербаков Б. Топ-менеджер [Электронный ресурс]: как построить карьеру в международной корпорации/ Щербаков Б.— Электрон. текстовые данные.— М.: Альпина Паблишер, 2016.— 200 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/41456.html. — ЭБС «IPRbooks»

6.2. Дополнительная литература.

1. Анцупов А.Я., Шипилов А.И. Конфликтология: учебник для вузов. – 3-е изд. – СПб.: Питер, 2017. – 512 с.

2. Шабанова Т.Л. Психология профессионального стресса и стресс-толерантности [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Шабанова Т.Л.— Электрон. текстовые данные.— Саратов: Вузовское образование, 2018.— 121 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/19530.html. — ЭБС «IPRbooks»

3. Иванова С. Как найти своих людей [Электронный ресурс]: искусство подбора и оценки персонала для руководителя/ Иванова С.— Электрон. текстовые данные.— М.: Альпина Паблишер, 2016.— 184 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/22811.html. — ЭБС «IPRbooks»

6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы.

http://www.iprbookshop.ru/ - Электронная библиотечная система «IPRBooks»
https://www.biblio-online.ru/ - Электронная библиотечная система «Юрайт»
www.e.lanbook.com - Электронная библиотечная система «Лань»
http://edu.garant.ru – Официальный сайт Гарант
http://www.consultant.ru/ – Официальный сайт КонсультантПлюс
http://www.urags-chel.ru) – журнал Социум и власть

6.4. Иные источники.

Справочно-правовая система «Консультант Плюс» - http://www.consultant.ru/
Справочная правовая система «Гарант» - http://www.aero.garant.ru

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

- 5 лингафонных кабинетов с установленным программным обеспечением (программа «Нибелунг»), оснащенные наушниками (на каждом рабочем столе)
- компьютеры с доступом в Интернет;
- мультимедийное оборудование;
- интерактивная доска (при наличии);
- классная доска, указка.

Программное обеспечение	Версия	Существует лицензий (и тип), количество
Windows 7 Pro	7	105
Офисный пакет		
Microsoft Office 2010 standard	2010	150
Microsoft Office 2016 standard	2016	120
Антивирусная защита		
-Kaspersky Endpoint Security длябизнеса- Стандартный Russian Edition	10.2.5.3201	450
Дополнительные программы и утилиты		

Программное обеспечение	Версия	Существует лицензий (и тип), количество
WinRar	5	250
Radmin	3	250
ABBY FineReader 9.0 Corporate Edition	9	15
Другое ПО, используемое в деятельности филиала		
1С Библиотека	2.1.2.1	1
Гарант	8.00.2.025	50
Консультант	4016.00.12	50

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

Челябинский филиал

Кафедра экономики и менеджмента

УТВЕРЖДЕНА
решением кафедры
экономики и менеджмента
Протокол от «28» августа 2019 г. № 1

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.В.03 Оплата труда персонала
индекс, наименование дисциплины
38.03.03 «Управление персоналом»
код, наименование направления подготовки
Управление персоналом организации
профиль
Бакалавр
квалификация
Очная и заочная форма обучения
формы обучения

Челябинск 2019

Автор(ы)–составитель(и):

профессор
кафедры экономики и менеджмента, д.э.н. Лаврентьева И.В.
(ученая степень и(или) ученое звание, должность) (наименование кафедры) (Ф.И.О.)

Заведующий кафедрой
Кафедра экономики и менеджмента, к.э.н., доцент Абрамкина С.Р.
(наименование кафедры) (ученая степень и(или) ученое звание) (Ф.И.О.)

СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения программы 4

2. Объем и место дисциплины (модуля) в структуре ОП ВО 5

3. Содержание и структура дисциплины (модуля) 6

4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине (модулю) 11

5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины 17

6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", включая перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю) 20

7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы 20

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения программы

1.1. Дисциплина Б1.В.03 «Оплата труда персонала» обеспечивает овладение следующими компетенциями с учетом этапа

Очная и заочная форма обучения

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ПК-8	знание принципов и основ формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда), порядка применения дисциплинарных взысканий, владение навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной (документов о поощрениях и взысканиях) и умением применять их на практике	ПК-8-2	Способность применять дисциплинарные взыскания, оформлять результаты контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной

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

ОТФ/ТФ	Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения
ОТФ: **07003/** Е деятельность по организации труда и оплаты персонала; **ТФ** – Е/02.6 организация оплаты труда персонала; – Е/03.6 администрирование процессов и документооборота по вопросам организации труда и оплаты персонала	ПК-8.2.	на уровне **знаний:** • объяснять особенности различных систем и форм оплаты труда; • понимать основы нормирования труда;
		на уровне **умений:** • разрабатывать и реализовывать мероприятия по совершенствованию мотивации и стимулирования персонала организации; • применять современные технологии мотивации и стимулирования трудовой деятельности • владеть методикой построения тарифных сеток, методикой построения бестарифных систем оплаты труда,

ОТФ/ТФ	Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения
		системы грейдирования и других современных систем вознаграждений; • -владеть навыками разработки премиальной системы различных категорий персонала;- • проводить исследования в сфере оплаты труда персонала на примере конкретного предприятия с проведением анализа и разработкой собственных рекомендаций по теме; • использовать методы расчета заработной платы различных категорий работников; • применять методы разработки компенсационного пакета; • владеть методами разработки целостной системы экономических вознаграждений персонала

2. Объем и место дисциплины (модуля) в структуре ОП ВО

Объем дисциплины

общая трудоемкость дисциплины (модуля) в зачетных единицах: 108ч (3 з.е.) – в академических часах; 81 час (3 з.е.) – в астрономических часах

- *количество академических часов, выделенных на контактную работу с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся:*

✓ очная форма обучения – 50часа, в том числе:

– лекционные занятия – 16 часов

– практические занятия – 32 часов, 2 ч. КСР

Самостоятельная работа студентов, включая ее контроль – 58 часа.

✓ заочная форма обучения - 18 часов, в том числе:

– лекционные занятия –8 часа;

– практические занятия –8часов; , 2ч КСР

Самостоятельная работа студентов, включая ее контроль – 90 часов

- *количество астрономических часов, выделенных на контактную работу с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся:*

✓ очная форма обучения – 34часа, в том числе:

– лекционные занятия – 16 часов

– практические занятия – 16 часов, 2 ч. КСР

Самостоятельная работа студентов, включая ее контроль – 47 часа.

✓ заочная форма обучения - 14 часов, в том числе:

– лекционные занятия –6 часа;

– практические занятия –6часов; , 2ч КСР

Самостоятельная работа студентов, включая ее контроль – 67 часов

Место дисциплины в структуре ОП ВО

Б1.В.03 Оплата труда персонала, очная форма – 4 курс, 8 семестр; заочная форма – 5 курс, 10 семестр;

– дисциплина реализуется после изучения таких дисциплин как:
Б1.Б.11 Экономика организации 1 курс (2 семестр); Б1.Б.19 Рынок труда 2курс (4семестр); Б1.Б.13 Статистика 2 курс (3 семестр); Б1.Б.21 Документационное обеспечение управления персоналом 2 курс (3 семестр); Б1.В.17Мотивация и стимулирование трудовой деятельности 3 курс (5 семестр); Б1.В.ДВ.1.1 Методы принятия управленческих решений 3 курс (5 семестр); Б1.В.16 Регламентация и нормирование труда 3 курс (6 семестр); Б1.В.08 Основы финансового менеджмента 4 курс (7 семестр); 4 курс (7 семестр).

– форма промежуточной аттестации в соответствии с учебным планом – экзамен.

3. Содержание и структура дисциплины (модуля) (в академических часах)

Очная форма обучения

№ п/п	Наименование тем (разделов),	Объем дисциплины (модуля), час.						Форма текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л/ЭО, ДОТ	ЛР/ ЭО, ДОТ*	ПЗ/ ЭО, ДОТ	КСР		
Раздел 1	Сущность, цели, задачи и принципы организации оплаты труда работников в современных экономических условиях	10	2		4		4	Д
Раздел 2	Тарифная система, ее структура и функции	20	4		8		8	0
Раздел 3	Организация труда на предприятии	18	4		8		6	О,З
Раздел 4	Организация текущего и единовременного поощрения работников	20	4		8	2	6	О
Раздел 5	Планирование и регулирование средств на оплату труда персонала по предприятию и его подразделениям	13	2		4		7	О,Т
Промежуточная аттестация		**Экз 27**						
Всего:		**108**	**16**		**32**	**2**	**31**	

Заочная форма обучения

№ п/п	Наименование тем (разделов),	Объем дисциплины (модуля), час.						Форма текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л/ЭО, ДОТ*	ЛР/ ЭО, ДОТ*	ПЗ/ ЭО, ДОТ*	КСР		
Раздел 1	Сущность, цели, задачи и принципы организации оплаты труда работников в современных экономических условиях	12	2		2		8	Д
Раздел 2	Тарифная система, ее структура и функции	22	2		2		18	0
Раздел 3	Организация труда на предприятии	20	2				18	О,З
Раздел 4	Организация текущего и единовременного поощрения работников	22			2	2	18	О
Раздел 5	Планирование и регулирование средств на оплату труда персонала по предприятию и его подразделениям	23	2		2		19	О,Т
Промежуточная аттестация		**экз (9)**						
Всего:		**108**	**8**		**8**	**2**	**81**	

Содержание и структура дисциплины (модуля) (в астрономических часах)

Очная форма обучения

№ п/п	Наименование тем (разделов),	Объем дисциплины (модуля), час.						Форма текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л/ЭО, ДОТ	ЛР/ ЭО, ДОТ*	ПЗ/ ЭО, ДОТ	КСР		
Раздел 1	Сущность, цели, задачи и принципы организации оплаты труда работников в современных экономи-	9	2		2		5	Д

	ческих условиях							
Раздел 2	Тарифная система, ее структура и функции	14	4		4		6	0
Раздел 3	Организация труда на предприятии	14	4		4		6	О,З
Раздел 4	Организация текущего и единовременного поощрения работников	16	4		4	2	6	О
Раздел 5	Планирование и регулирование средств на оплату труда персонала по предприятию и его подразделениям	10	2		2		6	О,Т
Промежуточная аттестация		**Экз 18**						
Всего:		**81**	**16**		**16**	**2**	**29**	

Заочная форма обучения

№ п/п	Наименование тем (разделов),	Объем дисциплины (модуля), час.						Форма текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л/ЭО, ДОТ*	ЛР/ ЭО, ДОТ*	ПЗ/ ЭО, ДОТ*	КСР		
Раздел 1	Сущность, цели, задачи и принципы организации оплаты труда работников в современных экономических условиях	8	1		1		6	Д
Раздел 2	Тарифная система, ее структура и функции	17	1		1		15	0
Раздел 3	Организация труда на предприятии	17	2				15	О,З
Раздел 4	Организация текущего и единовременного поощрения работников	16			2	2	12	О
Раздел 5	Планирование и регулирование средств на оплату труда персонала по предприятию и его	16	2		2		12	О,Т

	подразделениям							
Промежуточная аттестация		**экз (7)**						
Всего:		**81**	**6**		**6**	**2**	**60**	

*Примечание: * опрос (О), доклад (Д), решение задач (З), тестирование (Т)*

Содержание дисциплины

Тема 1. Сущность, цели, задачи и принципы организации оплаты труда работников в современных экономических условиях

Понятия заработной платы и дохода работника. Ставка заработной платы и факторы, ее определяющие. Основные функции оплаты труда. Понятия номинальной и реальной заработной платы. Проблемы и механизмы индексации заработной платы. Минимальная заработная плата и ее соотношение с прожиточным минимумом. Проблемы защиты заработной платы. Принципы организации заработной платы. Формы регулирования трудовых отношений и оплаты труда. Государственное регулирование заработной платы, его функции и методы. Методы прямого и косвенного регулирования заработной платы и доходов, используемые государством. Государственное регулирование уровня и роста заработной платы в экономически развитых зарубежных странах с рыночной экономикой. Роль Международной организации труда (МОТ) в регулировании его оплаты. Коллективный договор – основа современного регулирования оплаты труда работников. Факторы, влияющие на формирование средств на оплату труда. Необходимость регулирования фонда заработной платы в течение хозяйственного года.

Тема 2. Тарифная система, ее структура и функции

Сущность и назначение тарифной системы. Элементы тарифной системы: тарифные сетки, тарифные ставки, тарифно-квалификационные справочники и характеристики. Отраслевые перечни работ и профессий работников. Порядок разработки, утверждения и пересмотра внутрифирменной тарифной системы. Порядок разработки тарифно-квалификационных характеристик для рабочих, служащих и специалистов: учет факторов сложности, ответственности труда, уровня профессиональной подготовки и др. Применение системы баллов при оценке сложности труда. Расчет средних тарифных величин. Тарифная система оплаты труда работников бюджетной сферы, ее характеристика и область применения. Направления совершенствования оплаты труда работников бюджетной сферы. Доплаты и надбавки к заработной плате. Группы доплат и надбавок: компенсационного характера; стимулирующего характера. Порядок их применения и расчетов. Районное регулирование заработной платы: системы районных коэффициентов на территории Российской Федерации и порядок начисления надбавок по районным коэффициентам. Надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним отдаленных местностях, условия их выплаты.

Тема 3. Формы и системы заработной платы

Формы заработной платы, их общая характеристика и условия применения. Организация заработной платы с использованием тарифной системы. Системы сдельной оплаты труда. Расчет сдельных расценок. Варианты начисления сдельного заработка без расчета сдельных

расценок. Методика расчетов заработной платы по каждой из систем сдельной оплаты труда. Системы повременной оплаты труда и методика начисления заработка по каждой из них. Дифференцированные и смешанные системы оплаты труда. Коллективная оплата труда, методика начисления и распределения заработка. Особенности оплаты труда руководителей, специалистов и служащих, в том числе в бюджетных организациях и государственных служащих. Сущность, основные черты и сфера применения бестарифных систем организации заработной платы. Применение показателя квалификационного уровня, коэффициента трудовой стоимости, «вилочных соотношений» при оплате труда различного качества; балльной оценки работ, работников и рабочих мест. Комиссионная система оплаты труда, «плавающие оклады» или «ставки трудового вознаграждения». Особенности организации оплаты труда на основе трудовых контактов. Формы и системы заработной платы в развитых зарубежных странах с рыночной экономикой. Системы участия в прибыли и их основные формы: текущие выплаты части прибыли; начисление дивидендов на заработную плату; системы «отложенных выплат». Планы гибких социальных льгот и выплат.

Тема 4. Организация текущего и единовременного поощрения работников

Цель и принципы премирования. Положение о премировании. Основные элементы премиальной системы: показатели и условия премирования; источники выплаты премии; размеры и сроки премирования; круг премируемых работников. Системы премирования в зависимости от цели премирования: за основные результаты деятельности (текущее), единовременное (разовое), специальные системы. Условия функционирования премиальной системы. Виды единовременных поощрений и их характеристика: вознаграждение по итогам деятельности за год; поощрение за выполнение особо важных производственных заданий; премирование работников в связи с юбилейными датами, праздниками; стимулирование победителей смотров, конкурсов, соревнований. Система участия в прибылях. Особенности действия системы в прибылях в современной России и в странах с развитой рыночной экономикой. Бонусы как разовые выплаты из прибыли предприятия. Использование бонусов в России и в развитых странах. Мотивационное значение бонусов. Участие в акционерном капитале. Схемы предоставления права собственности на акции для работников («долевые схемы» или «долевые планы», «планы предоставления работникам опционов на акции»). Дополнительные социальные льготы и выплаты. Социальный пакет. Гибкая система социальных льгот и выплат. Экономическое обоснование размеров и условий выплаты премий.

Тема 5. Планирование и регулирование средств на оплату труда персонала по предприятию и его подразделениям

Фонд заработной платы и выплаты социального характера, их составляющие. Укрупненные методы планирования фонда оплаты труда промышленно-производственного персонала: исходя из изменений объемов производства, производительности труда и средней заработной платы по факторам; на основе нормативов затрат заработной платы на рубль продукции. Детальное планирование фонда заработной платы на предприятиях по элементам его структуры. Расчет тарифного, часового, дневного и месячного (годового) фондов заработной платы. Определение среднечасовой, среднедневной и среднегодовой заработной платы рабочих. Планирование средней заработной платы и затрат заработной платы на рубль продукции. Расчеты планового фонда заработной платы по структурным подразделениям предприятия (организации).

4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине (модулю)

4.1. Формы и методы текущего контроля успеваемости обучающихся и промежуточной аттестации.

4.1.1. В ходе реализации дисциплины **Б1.В.03 Оплата труда персонала** используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

- при проведении занятий лекционного типа: доклады
- при проведении занятий семинарского типа: решение задач
- при контроле результатов самостоятельной работы студентов: опрос, тестирование

Тема 1. Сущность, цели, задачи и принципы организации оплаты труда работников в современных экономических условиях

Типовые оценочные материалы по разделу 1

Темы докладов (очная форма обучения):

1. Ставка заработной платы и факторы, ее определяющие.
2. Основные функции оплаты труда.
3. Понятия номинальной и реальной заработной платы.
4. Проблемы и механизмы индексации заработной платы.
5. Минимальная заработная плата и ее соотношение с прожиточным минимумом.

Тема 2. Тарифная система, ее структура и функции

Типовые оценочные материалы по разделу 2

Типовые вопросы для проведения опроса:

1. Элементы тарифной системы: тарифные сетки, тарифные ставки, тарифно-квалификационные справочники и характеристики.
2. Отраслевые перечни работ и профессий работников.
3. Порядок разработки, утверждения и пересмотра внутрифирменной тарифной системы.
4. Порядок разработки тарифно-квалификационных характеристик для рабочих, служащих и специалистов: учет факторов сложности, ответственности труда, уровня профессиональной подготовки и др.

Тема 3. Формы и системы заработной платы

Типовые оценочные материалы по разделу 3

Типовые вопросы для проведения опроса:

1. Организация заработной платы с использованием тарифной системы.
2. Системы сдельной оплаты труда.
3. Расчет сдельных расценок.
4. Варианты начисления сдельного заработка без расчета сдельных расценок.
5. Методика расчетов заработной платы по каждой из систем сдельной оплаты труда.

Типовые задачи:

1. Определить сдельную расценку и фактическую зарплату за смену рабочего с вредными условиями труда. При норме выработки за смену 40 куб.м, выработано фактически 47 куб.м Работа соответствует 3 разряду (ТСчас = 21,06 руб.).Доплаты за вредные условия труда 12% к тарифной ставке.
2. Бригада рабочих (четыре человека) выполнила аккордное задание за 12 день вместо 14 дней по плану и заработала 50 тыс.руб. При этом было сэкономлено материалов на сумму 30 тыс.руб. Рассчитать общий заработок бригады, если за выполнение задания на 100 % предусматривается премия в размере 15%, а за каждый процент перевыполнения – 1,5 % сдельного заработка. Сверх этого предусмотрена выплата премии за экономию материала в размере 15 % фактической экономии. Определить заработок бригады.

Тема 4. Организация текущего и единовременного поощрения работников
Типовые оценочные материалы по разделу 4
Типовые вопросы для проведения опроса:

1. Тарифные сетки.
2. Районные коэффициенты, их назначение и применение.
3. Инфляционный коэффициент и варианты корректирования заработной платы с его учетом.

Тема 5. Формы и системы оплаты труда
Типовые оценочные материалы по разделу 5
Типовые вопросы для проведения опроса:

1. Основные элементы премиальной системы: показатели и условия премирования; источники выплаты премии; размеры и сроки премирования; круг премируемых работников.
2. Системы премирования в зависимости от цели премирования: за основные результаты деятельности (текущее), единовременное (разовое), специальные системы.
3. Условия функционирования премиальной системы.

Типовые тестовые задания:

1. Премирование руководителей и специалистов целесообразно устанавливать за:
a) прирост реализованной продукции
b) рентабельность производства
c) прирост среднесуточного прироста в свиноводстве
d) экономию средств на ремонте тракторов сроки проведения уборки сена
2. Численность экономистов на предприятии рассчитывается по следующим показателям:
a) численность среднегодовых работников
b) объем реализации за год
c) посевная площади
d) численность тракторов, комбайнов, автомобилей.

Шкала оценивания

№	Формы контроля	Критерии оценки	Показатели и шкала оценивания (кол-во баллов)
1.	Доклад	• полнота раскрытие темы; • соблюдение времени доклада (5 минут) • использование специальной терминологии • грамотная речь и наличие презентации	**5 баллов** - тема раскрыта полностью; соблюдение хронометража, использование специальной терминологии грамотная речь и наличие презентации **4 балла** – тема раскрыта полностью; выход за пределы хронометража; использование специальной терминологии; встречаются слова «сорняки», наличие презентации **3 балла** – тема раскрыта не полностью; выход за пределы хронометража; не используется специальная терминология или используется неверно; встречаются слова «сорняки», отсутствие презентации **2 балла** – тема не раскрыта, не используется специальная терминология; неграмотная речь, отсутствие презентации.
2.	Опрос	Правильность ответов на поставленные вопросы (до 5 мини-вопросов)	**5 баллов –** ответил на все вопросы **4 балла** – ответил на все вопросы, допустил 1-2 ошибки, но сам их исправил **3 балла** – ответил на 3 и более вопросов

			с ошибками **2 балла** – ответил на 1-2 вопроса с ошибками
3.	Решение задач	Качество решения задач: правильность решения задачи, оформление задачи.	**5 баллов** – задача решена правильно, правильно оформлена. **4 балла** – задача решена правильно, но есть ошибки в оформлении **3 балла** - ошибки в расчетах и оформлении **2 балла** - задача решена неправильно
4.	Тесты: письменные и/или компьютерные	Правильность ответа	**5 баллов** - ≥17 **4 балла** – ≥14 **3 балла** - ≥10 **2 балла** - < 10

4.3. Оценочные средства для промежуточной аттестации.

4.3.1. Формируемые компетенции

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ПК-8	знание принципов и основ формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда), порядка применения дисциплинарных взысканий, владение навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной (документов о поощрениях и взысканиях) и умением применять их на практике	ПК-8-2	Способность применять дисциплинарные взыскания, оформлять результаты контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной

4.3.2.Типовые оценочные средства промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация студентов проводится в форме экзамена.
Экзамен проходит в форме тестирования

Инструкция к тесту

Тесты выполнены на бумажном носителе, тестирование проводится с использованием раздаточного материала. После завершения тестирования каждый обучаемый получает персональный результат.

В тесте 20 вопросов с вариантами ответа, необходимо выбрать один правильный ответ. Время тестирования 20 минут. Тестовые вопросы являются типовыми: с выбором одного варианта ответа из предложенных.

Типовые тестовые задания

1. Тарифная система включает в себя следующие элементы:

a) тарифные сетки
b) отраслевые коэффициенты
c) оплата за стаж работы
d) присвоение классности
e) график отпусков

2. Коллективные трудовые процессы характеризуются (укажите не менее двух верных ответов):

a) взаимодействием и взаимозаменяемостью участников производства;
b) ростом заработной платы;
c) увеличением затрат рабочего времени;
d) коллективной материальной ответственностью за показатели работы;
e) увеличением трудоемкости продукции.

3. Совокупное воздействие всех элементов условий труда на работоспособность человека называется:

a) интенсивностью труда;
b) тяжестью труда;
c) динамичностью труда;
d) монотонностью труда;
e) работоспособностью.

4. Тарифные сетки характеризуются:

a) числом тарифных разрядов
b) диапазоном тарифных коэффициентов
c) отраслью использования
d) регионом применения

5. Система заработной платы, не относящаяся к сдельной форме: (укажите не менее двух верных ответов)

a) аккордная;
b) сдельно-прогрессивная;
c) бригадная;
d) повременно-премиальная;
e) простая сдельная.

6. Распределение месячного коллективного заработка по бригаде МТФ осуществляется с учетом:

a) отработанных за месяц дней и коэффициента трудового участия каждого члена коллектива
b) отработанных за месяц дней
c) коэффициента трудового участия членов коллектива

7. Оплата труда шоферов осуществляется за:

a) объем перевезенного груза
b) пробег
c) расход горюче-смазочных материалов
d) объем перевезенных грузов и количество выполненных тонно-километров

Система оценки: После завершения тестирования каждый обучаемый получает персональный результат.

Баллы	**Оценка**
<10	неудовлетворительно
≥10	удовлетворительно
≥14	хорошо
≥17	отлично

4.4 Оценивание студентов при проведении промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация по дисциплине проводится в соответствии с Учебным планом в форме экзамена.

Оценка знаний студента на экзамене носит комплексный характер, является балльной и определяется его:

- ответом на экзамене(решением теста);
- учебными достижениями в семестровый период (по очной форме обучения - количеством баллов, полученных по балльно-рейтинговой системе).

Знания и компетенции студента на экзамене оцениваются как: «*отлично*» – 5, «*хорошо*» – 4 , «*удовлетворительно*» – *3*, «*неудовлетворительно*» – 2.

Оценка студентам очной формы обучения выставляется в соответствии с балльно-рейтинговой системой. Основой для определения оценки служит уровень усвоения студентами материала, предусмотренного рабочей программой дисциплины.

Критерии оценки студента на зачете

Баллы (рейтинговой оценки), %	**Оценка**	**Требования к знаниям**
100-76	*5, «отлично»*	Оценка **«отлично»** выставляется студенту, если он • объясняет особенности различных систем и форм оплаты труда; • понимает основы нормирования труда; • умеет разрабатывать и реализовывать мероприятия по совершенствованию мотивации и стимулирования персонала организации; • способен применять современные технологии мотивации и стимулирования трудовой деятельности • владеет методикой построения тарифных сеток, методикой построения бестарифных систем оплаты труда, системы грейдирования и других современных систем вознаграждений; • -владеет навыками разработки премиальной системы различных категорий персонала;- • Умеет проводить исследования в сфере оплаты труда персонала на примере конкретного предприятия с проведением анализа и разработкой собственных рекомендаций по теме; • Умеет использовать методы расчета заработной платы различных категорий работников; • Умеет применять методы разработки компенсационного пакета; • владеет методами разработки целостной системы экономических вознаграждений персонала – Учебные достижения в семестровый период и результаты рубежного контроля демонстрируют высокую степень овладения программным материалом (для очной формы обучения)
66-75	*4, «хорошо»*	Оценка **«хорошо»** выставляется студенту, если он

		• объясняет особенности различных систем и форм оплаты труда, но допускает неточности; • понимает основы нормирования труда; • умеет разрабатывать и реализовывать мероприятия по совершенствованию мотивации и стимулирования персонала организации, но допускает несущественные ошибки; • способен применять современные технологии мотивации и стимулирования трудовой деятельности • владеет методикой построения тарифных сеток, методикой построения бестарифных систем оплаты труда, системы грейдирования и других современных систем вознаграждений, но допускает ошибки; • -владеет навыками разработки премиальной системы различных категорий персонала;- • Умеет проводить исследования в сфере оплаты труда персонала на примере конкретного предприятия с проведением анализа и разработкой собственных рекомендаций по теме, но допускает неточности; • Умеет использовать методы расчета заработной платы различных категорий работников; • С ошибками применяет методы разработки компенсационного пакета; • владеет методами разработки целостной системы экономических вознаграждений персонала – Учебные достижения в семестровый период и результатами рубежного контроля демонстрируют хорошую степень овладения программным материалом (для очной формы обучения)
50-65	*3, «удовлетворительно»*	Оценка **«удовлетворительно»** ставится студенту, если он: • объясняет особенности различных систем и форм оплаты труда, но допускает неточности; • понимает основы нормирования труда; • умеет разрабатывать и реализовывать мероприятия по совершенствованию мотивации и стимулирования персонала организации, но допускает несущественные ошибки; • владеет методикой построения тарифных сеток, методикой построения бестарифных систем оплаты труда, системы грейдирования и других современных систем вознаграждений, но допускает ошибки; • -владеет навыками разработки премиальной системы различных категорий персонала;- • Умеет проводить исследования в сфере оплаты труда персонала на примере конкретного предприятия с проведением анализа и разработкой собственных рекомендаций по теме, но допускает существенные ошибки; • Умеет использовать методы расчета заработной пла-

		ты различных категорий работников, но допускает ошибки; • С ошибками применяет методы разработки компенсационного пакета; • владеет методами разработки целостной системы экономических вознаграждений персонала - Учебные достижения в семестровый период и результатами рубежного контроля демонстрируют достаточную (удовлетворительную) степень овладения программным материалом (для очной формы обучения)
Менее 50	*2, «неудовлетворительно»*	Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, если он • допускает существенные ошибки в программном материале, • не обладает способностью логически верно, аргументировано и ясно строить устную речь по вопросам программного материала - Учебные достижения в семестровый период и результатами рубежного контроля демонстрировали низкую степень овладения программным материалом по (для очного отделения).

5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

При подготовке к занятиям на каждый теоретических вопрос темы целесообразно составить план-конспект ответа с фиксацией в нем важнейших положений анализируемых материалов, что будет способствовать более глубокому, полному освоению компетенций.

Раздел 1 Сущность, цели, задачи и принципы организации оплаты труда работников в современных экономических условиях

- Сущность заработной платы как экономической категории.
- Регулирование отношений по оплате труда на уровне государства.
- Место предприятий в регулировании отношений по оплате труда.
- Основные черты рыночного механизма регулирования заработной платы.
- Особенности и проблемы формирования рыночного механизма оплаты труда в РФ

Литература.

1 Оплата труда персонала : учебник и практикум для академического бакалавриата / О. А. Лапшова [и др.] ; под общ. ред. О. А. Лапшовой. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 308 с. — (Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-01270-5. Режим доступа: https://www.biblio-online.ru/book/4BC9C738-7314-4B24-A0D9-D4E7D7AF4583 - ЭБС «Юрайт»Раздел 1

2 Юшин Г.Д. Оплата труда персонала [Электронный ресурс]: учебно-методический комплекс/ Юшин Г.Д., Калинина Н.Ю.— Электрон. текстовые данные.— Воронеж: Воронежский государственный архитектурно-строительный университет, ЭБС АСВ, 2015.— 178 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/30844.html .— ЭБС «IPRbooks». Раздел 2

Раздел 2. Тарифная система, ее структура и функции**.**

- Трансформация тарифной системы в ходе реформирования организации заработной платы в РФ.
- Разработка внутризаводской тарифной системы.
- Понятие системы заработной платы.
- Классификация систем заработной платы.

- Основная и дополнительная заработная плата.
- Применение сдельных и повременных систем заработной платы.

Литература.

1 Оплата труда персонала : учебник и практикум для академического бакалавриата / О. А. Лапшова [и др.] ; под общ. ред. О. А. Лапшовой. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 308 с. — (Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-01270-5. Режим доступа: https://www.biblio-online.ru/book/4BC9C738-7314-4B24-A0D9-D4E7D7AF4583 - ЭБС «Юрайт»Раздел 2

2 Юшин Г.Д. Оплата труда персонала [Электронный ресурс]: учебно-методический комплекс/ Юшин Г.Д., Калинина Н.Ю.— Электрон. текстовые данные.— Воронеж: Воронежский государственный архитектурно-строительный университет, ЭБС АСВ, 2019.— 178 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/30844.html .— ЭБС «IPRbooks». Раздел 3

Раздел 3. Организация труда на предприятии**.**

- Особенности организации заработной платы управленческого персонала.
- Особенности организации тарифной оплаты служащих.
- Особенности применения распределительной модели организации заработной платы на малых предприятиях.
- Формирование фондов оплаты труда подразделений как элемент организации заработной платы на предприятиях.
- Варианты формирования фондов оплаты труда структурных подразделений.
- Формирование единого фонда оплаты труда работников.
- Раздельное формирование в подразделениях фонда основной оплаты труда работников и поощрительного фонда.
- Учет требования формирования фондов структурных подразделений при разработке внутрипроизводственных цен.
- Особенности оплаты отдельных групп работающих, связанные со спецификой нормирования их труда и методов увязки конечных результатов с оплатой.
- Издержки на оплату труда и выплаты социального характера как часть издержек работодателя.

Литература.

1 Оплата труда персонала : учебник и практикум для академического бакалавриата / О. А. Лапшова [и др.] ; под общ. ред. О. А. Лапшовой. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 308 с. — (Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-01270-5. Режим доступа: https://www.biblio-online.ru/book/4BC9C738-7314-4B24-A0D9-D4E7D7AF4583 - ЭБС «Юрайт»Раздел 3

2 Юшин Г.Д. Оплата труда персонала [Электронный ресурс]: учебно-методический комплекс/ Юшин Г.Д., Калинина Н.Ю.— Электрон. текстовые данные.— Воронеж: Воронежский государственный архитектурно-строительный университет, ЭБС АСВ, 2018.— 178 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/30844.html .— ЭБС «IPRbooks». Раздел 4

Раздел 4. Организация текущего и единовременного поощрения работников**.**

- Поощрительные системы.
- Премирование за основные результаты работы.
- Доплаты, надбавки, единовременные премии и вознаграждения.
- Нормирование труда как элемент организации заработной платы.
- Новые требования к нормированию труда в современных условиях.
- Определение и сфера применения «бестарифной» системы оплаты труда.
- Коэффициенты квалификационного уровня.
- Коэффициенты трудового участия.

Литература.

1 Оплата труда персонала : учебник и практикум для академического бакалавриата / О. А. Лапшова [и др.] ; под общ. ред. О. А. Лапшовой. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 308

с. — (Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-01270-5. Режим доступа: https://www.biblio-online.ru/book/4BC9C738-7314-4B24-A0D9-D4E7D7AF4583 - ЭБС «Юрайт»Раздел 5

2 Юшин Г.Д. Оплата труда персонала [Электронный ресурс]: учебно-методический комплекс/ Юшин Г.Д., Калинина Н.Ю.— Электрон. текстовые данные.— Воронеж: Воронежский государственный архитектурно-строительный университет, ЭБС АСВ, 2016.— 178 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/30844.html .— ЭБС «IPRbooks». Раздел 6

Раздел 5. Планирование и регулирование средств на оплату труда персонала по предприятию и его подразделениям**.**

- Особенности оплаты отдельных групп работающих, связанные со спецификой нормирования их труда и методов увязки конечных результатов с оплатой.
- Издержки на оплату труда и выплаты социального характера как часть издержек работодателя.
- Основы анализа издержек на оплату труда и выплаты социального характера.
- Общая характеристика осуществленных работодателем издержек на оплату труда и выплаты социального характера.
- Анализ расходования средств по основным видам издержек

Литература.

1 Оплата труда персонала : учебник и практикум для академического бакалавриата / О. А. Лапшова [и др.] ; под общ. ред. О. А. Лапшовой. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 308 с. — (Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-01270-5. Режим доступа: https://www.biblio-online.ru/book/4BC9C738-7314-4B24-A0D9-D4E7D7AF4583 - ЭБС «Юрайт»Раздел 5

2 Юшин Г.Д. Оплата труда персонала [Электронный ресурс]: учебно-методический комплекс/ Юшин Г.Д., Калинина Н.Ю.— Электрон. текстовые данные.— Воронеж: Воронежский государственный архитектурно-строительный университет, ЭБС АСВ, 2018.— 178 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/30844.html .— ЭБС «IPRbooks». Раздел 6

6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", включая перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю)

6.1. Основная литература.

1 Оплата труда персонала : учебник и практикум для академического бакалавриата / О. А. Лапшова [и др.] ; под общ. ред. О. А. Лапшовой. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 308 с. — (Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-01270-5. Режим доступа: https://www.biblio-online.ru/book/4BC9C738-7314-4B24-A0D9-D4E7D7AF4583 - ЭБС «Юрайт»

2 Юшин Г.Д. Оплата труда персонала [Электронный ресурс]: учебно-методический комплекс/ Юшин Г.Д., Калинина Н.Ю.— Электрон. текстовые данные.— Воронеж: Воронежский государственный архитектурно-строительный университет, ЭБС АСВ, 2016.— 178 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/30844.html .— ЭБС «IPRbooks»

3 *Горелов, Н. А.* Оплата труда персонала: методология и расчеты : учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры / Н. А. Горелов. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 412 с. — (Бакалавр и магистр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-00482-3. Режим доступа: https://www.biblio-online.ru/book/ADCBB35F-34AA-479C-8103-951511EEB1D8 - ЭБС «Юрайт»

6.2. Дополнительная литература.

1 Бевзюк, Е.А. Регламентация и нормирование труда [Текст] : учебное пособие / Е.А. Бевзюк, С.В. Попов. - М. : Дашков и К, 2018. - 212 с. : ил. - (Учебные издания для бакалавров)

2 Асалиев, А.М. Экономика труда [Текст] : Учебное пособие / А.М. Асалиев, Г.Г. Вукович, Л.И. Сланченко. - М. : Инфра-М, 2016. - 171 с. : ил. - (Бакалавриат).
3 Экономика и социология труда. Теория и практика [Текст] : Учебник для бакалавров. - М. : Юрайт, 2016. - 539 с. : ил. - (Бакалавр. Углубленный курс).

6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы.

http://www.iprbookshop.ru/ - Электронная библиотечная система «IPRBooks»
https://www.biblio-online.ru/ - Электронная библиотечная система «Юрайт»
www.e.lanbook.com - Электронная библиотечная система «Лань»

6.4. Иные источники.

№ п/п	Интернет ресурс (адрес)	Описание ресурса
1.	http://www.consultant.ru.	КонсультантПлюс
2.	http://www.garant.ru.	Справочная правовая система Гарант
3.	http://www.kadrovik.ru.	Национальный союз кадровиков
4.	http://www.ilo.org/public/russian/region/eurpro/moscow/index.htm.	Международная организация труда
5.	http://www.hr-portal.ru.	Сообщество HR-менеджеров
6.	http://www.minzdravsoc.ru.	Министерство здравоохранения и социального развития РФ
7.	www.top-personal.ru.	Журнал "Управление персоналом"
8.	http://www.kadrovik.ru.	Журнал «Кадровик»
9.	http://kdelo.ru.	Журнал «Кадровое дело»
10.	http://www.km-magazine.ru.	Журнал «Кадровый менеджмент»
11.	http://www.hrm.ru.	Журнал "HR Менеджмент"
12.	www.otiss.ru/slujba.html	Журнал «Служба кадров и персонал»
13.	http://www.kapr.ru/.	Журнал «Кадры предприятия

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

- 5 лингафонных кабинетов с установленным программным обеспечением (программа «Нибелунг»), оснащенные наушниками (на каждом рабочем столе)
- компьютеры с доступом в Интернет;
- мультимедийное оборудование;
- интерактивная доска (при наличии);
- классная доска, указка.

Программное обеспечение	Версия	Существует лицензий (и тип), количество
Windows 7 Pro	7	105
Офисный пакет		
Microsoft Office 2010 standard	2010	150
Microsoft Office 2016 standard	2016	120

Программное обеспечение	Версия	Существует лицензий (и тип), количество
Антивирусная защита		
-Kaspersky Endpoint Security длябизнеса- Стандартный Russian Edition	10.2.5.3201	450
Дополнительные программы и утилиты		
WinRar	5	250
Radmin	3	250
ABBY FineReader 9.0 Corporate Edition	9	15
Другое ПО, используемое в деятельности филиала		
1С Библиотека	2.1.2.1	1
Гарант	8.00.2.025	50
Консультант	4016.00.12	50

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

Челябинский филиал

Кафедра экономики и менеджмента

УТВЕРЖДЕНА
решением кафедры
экономики и менеджмента
Протокол от «28» августа 2019 г. № 1

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.В.04 Основные кадровые технологии
индекс, наименование дисциплины
38.03.03 Управление персоналом
код, наименование направления подготовки
Управление персоналом организации
профиль
Бакалавр
квалификация
Очная и заочная форма обучения
формы обучения

Челябинск 2019

Автор(ы)–составитель(и):

Д.псх.н., профессор кафедры
экономики и менеджмента Рыльская Е.А.
(ученая степень и(или) ученое звание, должность) (наименование кафедры) (Ф.И.О.)

Заведующий кафедрой
Кафедра экономики и менеджмента, к.э.н., доцент Абрамкина С.Р.
(наименование кафедры) (ученая степень и(или) ученое звание) (Ф.И.О.)

СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения программы 4

2. Объем и место дисциплины (модуля) в структуре ОП ВО 6

3. Содержание и структура дисциплины (модуля) 6

4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине (модулю) 12

5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины 20

6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", включая перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю) 22

7. Материально-техничсекая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы 23

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения программы

1.1. Дисциплина Б1.В.04 Основные кадровые технологии обеспечивает овладение следующими компетенциями с учетом этапа

Очная и заочная форма обучения

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ПК-4	Знанием основ социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципов формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации и умение применять их на практике	ПК-4.3.	Способность понимать основы социализации, профориентации и профессионализации персонала
ПК-5	Знанием основ научной организации и нормирования труда, владением навыками проведения анализа работ и анализа рабочих мест, оптимизации норм обслуживания и численности, способностью эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды и умение применять их на практике	ПК-5.1.	Способность эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды
ПК-6	Знанием основ профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом, видов, форм и методов обучения персонала и умением применять их на практике	ПК-6.3.	Способность понимать основы профессионального развития персонала
ПК-10	Знанием Трудового кодекса Российской Федерации и иных норматив-	ПК-10.2.	Владеть процедурами приема, увольнения, перевода на другую ра-

	ных правовых актов, содержащих нормы трудового права, знанием процедур приема, увольнения, перевода на другую работу и перемещения персонала в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и владением навыками оформления сопровождающей документации		боту и перемещения персонала в организации

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

ОТФ/ТФ	Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения
ОТФ 07.003/ C деятельность по оценке и аттестации персонала; 07.003/ D деятельность по развитию персонала; 33.012/ B подбор персонала; **ТФ** 07.003 C/01.6 организация и проведение оценки персонала; C/02.6 организация и проведение аттестации персонала; D/01.6 организация и проведение мероприятий по развитию и построению профессиональной карьеры персонала; D/03.6 организация адаптации и стажировки персонала; **ТФ** 33.012 B/01.5 Поиск и привлечение кандидатов; B/03.5 Презентация кандидатов на всех этапах отбора у работодателя; B/04.5 согласование условий найма с работодателем и кандидатом;	ПК-4.3.	на уровне **знаний:** • понимать основы социализации, профориентации и профессионализации персонала.
		на уровне **умений:** • разрабатывать и реализовывать мероприятия по совершенствованию мотивации и стимулирования персонала организации..
	ПК-5.1.	на уровне **знаний:** • понимать процессы групповой динамики. • Объяснять принципы формирования команды
		на уровне **умений:** • Организовывать групповую работу.
	ПК-6.3.	на уровне **знаний:** • понимать основы профессионального развития персонала; • характеризовать виды, формы и методы обучения персонала
		на уровне **умений:** • разрабатывать мероприятия по совершенствованию управления карьерой.
	ПК-10.2.	на уровне **знаний:** • понимать процедуры приема, увольнения, перевода на другую работу и перемещения персонала в организации.
		на уровне **умений:** • владеть процедурами приема, увольнения, перевода на другую работу и перемещения персонала в организации.

ОТФ/ТФ	Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения
B/02.5 Отбор и оценка кандидатов.		

2. Объем и место дисциплины (модуля) в структуре ОП ВО

Объем дисциплины

общая трудоемкость дисциплины (модуля) в зачетных единицах: 180 часов (5 з.е.) *(в академических часах); 135 часов (5 з.е.) (в астрономических часах);*

- *количество академических часов, выделенных на контактную работу с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся:*

✓ очная форма обучения – 66 часов, в том числе:
– лекционные занятия – 22 часа
– практические занятия – 42 часа
– КСР – 2 часа
Самостоятельная работа студентов, включая ее контроль – 114 часов.
✓ заочная форма обучения - 22 часа, в том числе:
– лекционные занятия – 8 часов;
– практические занятия – 10 часов;
– КСР – 2 часа
Самостоятельная работа студентов, включая ее контроль – 160 часов.

- *количество астономических часов, выделенных на контактную работу с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся:*

✓ очная форма обучения – 66 часов, в том числе:
– лекционные занятия – 22 часа
– практические занятия – 42 часа
– КСР – 2 часа
Самостоятельная работа студентов, включая ее контроль – 69 часов.
✓ заочная форма обучения - 18 часа, в том числе:
– лекционные занятия – 8 часов;
– практические занятия – 10 часов;
– КСР – 2 часа
Самостоятельная работа студентов, включая ее контроль – 117 часов.

Место дисциплины в структуре ОП ВО

Б1.В.04 Основные кадровые технологии, очная форма – 3 курс, 5 семестр; заочная форма – 3 курс, 6, 4 курс 7 семестр;

– дисциплина реализуется после изучения таких дисциплин как:
- Б1.В.12 – Управление персоналом организации,
- Б1.Б.21 – Психология управления.

– форма промежуточной аттестации в соответствии с учебным планом – курсовая работа и экзамен.

3. Содержание и структура дисциплины (в академических часах)

Очная форма обучения

№ п/п	Наименование тем (разделов),	Объем дисциплины (модуля), час.			Форма текущего
		Все	Контактная работа	СР	

		го	обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий					контроля успеваемости, промежуточной аттестации
			Л/ЭО, ДОТ	ЛР/ ЭО, ДОТ*	ПЗ/ ЭО, ДОТ	КСР		
Раздел 1	Понятие, структура и функции кадровых технологий	24	4		8		12	О
Раздел 2	Кадровые технологии: кадрового планирования, отбор персонала, оценка персонала, аттестация персонала, обучение	24	4		8		12	Д
Раздел 3	Управление карьерой работника	26	4		8	2	12	Т
Раздел 4	Управление высвобождением персонала	24	4		8		12	О
Раздел 5	Разработка и принятие кадровых решений в организации	28	6		10		12	Т
Промежуточная аттестация		**КР Экз (54)**						
Всего:		**180**	**22**		**42**	**2**	**54**	

Заочная форма обучения

№ п/п	Наименование тем (разделов),	Объем дисциплины (модуля), час.					Форма текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий			СР	
			Л/ЭО, ДОТ	ЛР/ ЭО, ДОТ*	ПЗ/ ЭО, ДОТ	КСР	
Раздел 1	Понятие, структура и функции кадровых технологий	34	2		2		30	О
Раздел 2	Кадровые технологии: кадрового планирования, отбор персонала, оценка персонала, аттестация персонала, обучение	34	2		2		30	Д
Раздел 3	Управление карьерой работника	34	2		2		30	Т
Раздел 4	Управление высвобождением персонала	34	2		2		30	О

Раздел 5	Разработка и принятие кадровых решений в организации	35			2	2	31	Т
Промежуточная аттестация		**КР Экз (9)**						
Всего:		**180**	**8**		**10**	**2**	**151**	

*Примечание: * доклад (Д), опрос (О), тестирование (Т).*

Содержание и структура дисциплины (в астрономических часах)

Очная форма обучения

№ п/п	Наименование тем (разделов),	Объем дисциплины (модуля), час.						Форма текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л/ЭО, ДОТ	ЛР/ ЭО, ДОТ*	ПЗ/ ЭО, ДОТ	КСР		
Раздел 1	Понятие, структура и функции кадровых технологий	16	4		8		4	О
Раздел 2	Кадровые технологии: кадрового планирования, отбор персонала, оценка персонала, аттестация персонала, обучение	16	4		8		4	Д
Раздел 3	Управление карьерой работника	18	4		8	2	4	Т
Раздел 4	Управление высвобождением персонала	18	4		8		6	О
Раздел 5	Разработка и принятие кадровых решений в организации	22	6		10		6	Т
Промежуточная аттестация		**КР Экз (45)**						
Всего:		**135**	**22**		**42**	**2**	**24**	

Заочная форма обучения

№ п/п	Наименование тем (разделов),	Объем дисциплины (модуля), час.						Форма текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л/ЭО, ДОТ	ЛР/ ЭО, ДОТ*	ПЗ/ ЭО, ДОТ	КСР		
Раздел 1	Понятие, структура и	24	2				22	О

	функции кадровых технологий							
Раздел 2	Кадровые технологии: кадрового планирования, отбор персонала, оценка персонала, аттестация персонала, обучение	26	2		2		22	Д
Раздел 3	Управление карьерой работника	26	2		2		22	Т
Раздел 4	Управление высвобождением персонала	26	2		2		22	О
Раздел 5	Разработка и принятие кадровых решений в организации	26			2	2	22	Т
Промежуточная аттестация		**КР Экз (7)**						
Всего:		**135**	**8**		**8**	**2**	**110**	

*Примечание: * доклад (Д), опрос (О), тестирование (Т).*

Содержание дисциплины

Раздел 1. Понятие, структура и функции кадровых технологий

Управление персоналом как система, совокупность методов, процедур, технологий и программ. Принципы и методы управления персоналом.

Потребность в кадровых технологиях. Кадровые технологии, обеспечивающие получение всесторонней, достоверной информации о человеческом капитале организации. Специфика, функции и объект кадровых технологий.

Содержание и структура кадровых технологий. Базовые кадровые технологии: кадрового планирования, отбора, оценки, ротации, профессионального развития, формирования резерва, управления карьерой персонала, высвобождения персонала. Использование результатов кадровых технологий.

Нормативные и правовые основы применения кадровых технологий. Компьютеризация кадровых технологий и кадровых процессов. Зарубежный опыт применения кадровых технологий.

Раздел 2. Кадровые технологии: кадрового планирования, отбор персонала, оценка персонала, аттестация персонала, обучение

Кадровое планирование: цели, задачи и виды. Планирование в персонале как часть бизнес-плана. Стратегическое и оперативное планирование. Структура кадрового планирования. Этапы кадрового планирования.

Планирование потребности в персонале организации. Виды потребности. Общая потребность, дополнительные потребности в персонале. Технология установления потребности в персонале организации.

Планирование использования, сохранения, развития, высвобождения персонала. Планирование затрат на персонал. Оптимизация затрат на персонал.

Выбор метода планирования и прогнозирования. Экспертные методы прогноза. Целевой метод. Использование экстраполяции. Нормативный и балансовый метод планирования. Методы расчета количественной потребности в персонале.

Отбор персонала как комплексная кадровая технология, обеспечивающая соответствие качеств человека требованиям вида деятельности или должности в организации.

Структура отбора персонала. Условия и принципы отбора. Основные способы замещения должностей: конкурс, избрание, выбор, выборы.

Технологии привлечения персонала. Методы подбора кандидатов: использование СМИ, работа с агентствами по трудоустройству, учебными заведениями, внутрифирменный подбор и др. Оценка эффективность методов подбора.

Технологии отбора персонала. Процедура отбора кандидатов. Анализ документов. Предварительная отборочная беседа. Проверка профессиональных и личностных качеств кандидатов. Подбор тестов для диагностики пригодности кандидатов. Процедура тестирования. Оценка и учет результатов тестирования при отборе.

Технология проведения кадрового собеседования. Виды собеседования: структурированное, неструктурированное, смешанное. Подготовка собеседования. Фазы собеседования. Основные правила проведения собеседования.

Конкурс как специальная процедура подбора кадров. Задачи и принципы конкурсного отбора. Элементы конкурсной процедуры. Правила формирования конкурсной комиссии. Механизмы оценки достоинств конкурсантов и принятие решений по итогам конкурса. Механизмы информирования участников и других заинтересованных лиц о ходе и результатах конкурса.

Испытательный срок как кадровая технология. Подготовка, организация и оценка итогов испытательного срока.

Принятие решения о найме. Обсуждение и оформление трудового договора.

Оценка персонала как основа принятия решений при найме, продвижении, поощрении, обучении, увольнении работников.

Предмет оценки персонала: особенности поведения; эффективность деятельности; выполнение должностных обязанностей; уровень достижения целей; уровень компетенции; особенности личности.

Критерии оценки. Соответствие критериев оценки целям организации, содержанию работы и стремлению сотрудников быть успешными. Принцип полноты и достаточности в выборе критериев оценки конкретных категорий персонала.

Традиционные и нетрадиционные методы оценки персонала. Методы оценки персонала. Планирование мероприятий по оценке персонала. Цели и ожидаемые результаты оценки персонала. Ресурсы, сроки и технологии. Анализ результатов и последующие управленческие решения.

Технология и основные принципы центров оценки персонала.

Аттестация персонала как вид оценки персонала (соответствия занимаемой должности). Принципы: систематичность; формализованность. Задачи аттестации. Структура процесса аттестации. Взаимодействие службы управления персоналом с руководителями в процессе аттестации. Взаимосвязь оценки персонала и аттестации с другими элементами системы управления персоналом.

Методы и критерии оценки персонала. Участие консультантов в проведении аттестации.

Разработка аттестационной формы. Организация аттестации. Обучение лиц, проводящих аттестацию. Проведение аттестации. Анализ результатов аттестации, план мероприятий.

Поведенческие и этические аспекты оценки персонала и проведения аттестации. Основные ошибки проведения аттестации.

Этапы процесса обучения. Определение целей обучения. Оценка потребности в обучении персонала. Формирование бюджета обучения. Определение содержания программ и методов обучения. Выбор преподавателей. Организация и проведение обучения. Оценка эффективности обучения.

Составление программ обучения. Формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников. Методики и технологии обучения.

Специфика внутрифирменного обучения. Наставничество и обучение на рабочем месте.

Специфика развивающего обучения. Техники развивающего обучения.

Раздел 3. Управление карьерой работника

Карьера как сбалансированное соотношение процессов внутреннего развития человека и его внешнего движения в освоении социального пространства. Многомерность карьеры. Векторы возможного развития и продвижения работника: должностной; профессиональный; статусный; монетарный.

Виды карьеры: профессиональная и внутриорганизационная. Этапы карьеры. Модели деловой карьеры.

Цели карьеры, особенности их проявления у персонала. Социально-экономические условия управления карьерой: реакция рынка, организации, окружающей среды на знания и навыки личности; осознание организацией преимуществ от планирования и развития карьеры персонала.

Технология управления карьерой персонала. Принципы управления карьерой сотрудника. Социальные инструменты управления карьерой. Процесс управления карьерой.

Формирование кадрового резерва как управление карьерой персонала организации. Основные понятия при работе с резервом: резерв персонала; отбор персонала в резерв; расстановка; ротация; перемещение внутри функциональных областей и сфер управления; дублирование. Типы кадрового резерва.

Принципы формирования и источники кадрового резерва. Этапы работы с резервом: анализ потребности; формирование списка кандидатов в резерв и создание резерва на конкретные должности; подготовка кандидатов. Требования, предъявляемые при выдвижении на должность.

Работа с кадровым резервом: планирование карьеры; проведение программ подготовки; программы мотивации; программы ротации. Технологии отбора, изучения, оценки и подготовки кадрового резерва. Роль и место руководителя в работе с резервом. Оценка результатов работы с резервом. Зависимость социально-экономических результатов работы организации от состояния работы с резервом.

Раздел 4. Управление высвобождением персонала

Управление увольнением как кадровая технология. Законодательные основы увольнения персонала. Виды увольнений: увольнение по инициативе сотрудника (по собственному желанию); увольнение по инициативе работодателя (администрации); выход на пенсию. Высвобождение персонала. Формы и методы работы служб управления персоналом по каждому из перечисленных выше видов увольнений.

Анализ количества и причин увольнений. Понятие текучести кадров. Позитивные и негативные последствия текучести. Определения уровня текучести персонала в организации. Разработка программы по сокращению текучести кадров.

Затраты связанные с высвобождением сотрудников: затраты, определяемые законодательными или установленными отдельным договором нормами; расходы, понесенные в связи с улаживанием правовых разногласий между сторонами; потери производительности труда в период времени, предшествующий фактическому увольнению, и в период врабатываемости нового сотрудника; затраты, связанные с перестройкой рабочего процесса, перегруппировкой сотрудников.

Планирование сокращения персонала. Средства сокращения численности: прекращение приема на работу; перевод части сотрудников на сокращенный рабочий день или рабочую неделю; увольнение по собственному желанию. Создание программы сокращения персонала.

Принципы: соблюдение трудового законодательства; четкие и максимально объективные критерии отбора сотрудников, подлежащих сокращению; предоставление наиболее полной информации о причинах увольнений, критериях отбора, компенсаций увольняемым сотрудникам, перспективах их возвращения в организацию; оказание увольняемым сотруд-

никам помощь в виде материальной компенсации и содействии в трудоустройстве. Недирективные методы сокращения персонала.

Планирование работы с увольняющимися сотрудниками. «Заключительное интервью»: анализ «узких мест» в организации; попытка, при необходимости, повлиять на решение сотрудника об увольнении. Правила проведения «заключительного интервью».

Мероприятия, проводимые службой управления персоналом, при увольнении по инициативе администрации: юридические консультации по поводу возникающих претензий и компенсаций; помощь, оказываемая будущим работодателям в процессе наведения справок о сотруднике; психологические консультации и психологическая поддержка при проведении организационных мероприятий, связанных с высвобождением работника; формирование новой системы целевых устремлений, новых схем профессионального и служебного продвижения как условия успешной профессиональной переориентации консультируемого сотрудника.

Увольнение из организации вследствие ухода на пенсию: особенности, задачи кадровой службы. Отечественный и зарубежный опыт работы с сотрудниками предпенсионного и пенсионного возраста.

Раздел 5. Разработка и принятие кадровых решений в организации

Сущность и содержание кадровых решений в организации. Процесс принятия кадровых решений как алгоритм. Характеристика подходов к принятию кадровых решений. Выбор методов принятия кадровых решений. Метод экспертных оценок. Возможности применения социологических методов. Применение методов организации групповой дискуссии в процессе принятия кадровых решений.

Организация принятия оптимального кадрового решения. Этапы: 1) коллективная экспертная оценка; 2) принятие кадрового решения руководителем; 3) разработка плана действий; 4) контроль за реализацией плана; 5) анализ результатов развития кадровой ситуации.

Оценка эффективности принятия кадровых решений и их реализации.

4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине (модулю)

4.1. Формы и методы текущего контроля успеваемости обучающихся и промежуточной аттестации.

4.1.1. В ходе реализации дисциплины Б1.В.04 Основные кадровые технологии используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

- при проведении занятий лекционного типа: опрос
- при проведении занятий семинарского типа: доклад, опрос.
- при контроле результатов самостоятельной работы студентов: тестирование.

Раздел 1. Понятие, структура и функции кадровых технологий.

Типовые оценочные материалы по разделу 1

Вопросы для проведения опроса:

1. Что такое кадровые технологии и какие задачи с их помощью решаются в организации?
2. Какие группы кадровых технологий можно выделить в управлении персоналом?
3. Назовите базовые кадровые технологии и раскройте их содержание.
4. В чем состоит специфика кадровых технологий?
5. Что означает легитимность кадровых технологий?
6. Что означает рекомендательный или предписывающий характер результатов применения кадровых технологий для руководителя?
7. Какова зарубежная практика применения кадровых технологий?

Раздел 2. Кадровые технологии: кадрового планирования, отбор персонала, оценка персонала, аттестация персонала, обучение.

Типовые оценочные материалы по разделу 2

Темы докладов (очная форма обучения):

1. Планирование потребности в персонале организации.
2. Отбор персонала как комплексная кадровая технология, обеспечивающая соответствие качеств человека требованиям вида деятельности или должности в организации.
3. Технологии привлечения персонала.
4. Технология проведения кадрового собеседования.
5. Критерии оценки персонала.

Раздел 3. Управление карьерой работника.

Типовые оценочные материалы по разделу 3

Типовые тестовые задания

Инструкция к тесту

Тест выдается на бумажном носителе. После завершения тестирования каждый обучаемый получает персональный результат.

В тесте 20 вопросов с вариантами ответа, необходимо выбрать один правильный ответ. Время тестирования 20 минут. Тестовые вопросы являются типовыми: с выбором одного варианта ответа из предложенных.

1. К факторам внешней среды при найме персонала не относятся:

а) законодательные ограничения;

б) ситуация на рынке рабочей силы;

в) образ организации.

2. Ротацией называется:

а) повышение уровня квалификации, сопровождающееся поручением руководителю более сложных задач, не влекущим за собой повышения в должности, но сопровождающимся повышением зарплаты;

б) смена круга задач и обязанностей, не вызванная повышением квалификации, не влекущая за собой повышения в должности и роста зарплаты;

в) повышение (или понижение) в должности.

3.Стандартизированный метод оценки кандидата, позволяющий выявить предрасположенность человека к определенному типу поведения, потенциальные возможности и личностные особенности. Он называется:

а) предварительная отборочная беседа;

б) личностный тест;

в) биографический тест.

Раздел 4. Управление высвобождением персонала

Типовые оценочные материалы по разделу 4

Вопросы для проведения опроса:

1. Почему управление увольнением специалисты рассматривают как одну из важнейших функций управления персоналом?
2. Рассмотрите законодательные основы различных видов увольнения персонала.
3. Что такое «текучесть кадров»? Как ее можно определить? О каких кадровых проблемах может говорить показатель текучести кадров?
4. Какие затраты несет организация в связи с высвобождением сотрудников?
5. Каковы задачи и принципы планирования сокращения персонала?

6. Какие существуют методы сокращения численности персонала организации?
7. Дайте характеристику основным направлениям работы с увольняющимися сотрудниками.
8. Каковы особенности и задачи кадровой службы при увольнении из организации вследствие ухода на пенсию?
9. Какие существуют способы регулирования занятости персонала на предприятии?
10. Как избежать «проблемных» увольнений, т.е. тех увольнений, которые создают организации серьезные последствия?

Раздел 5. Разработка и принятие кадровых решений в организации
Типовые оценочные материалы по разделу 5
Типовые тестовые задания

Инструкция к тесту

Тест выдается на бумажном носителе. После завершения тестирования каждый обучаемый получает персональный результат.

В тесте 20 вопросов с вариантами ответа, необходимо выбрать один правильный ответ. Время тестирования 20 минут. Тестовые вопросы являются типовыми: с выбором одного варианта ответа из предложенных.

1. Выполнение не стратегически важных операций, снижение затрат, высвобождение дефицитного оборудования, улучшение работы отдела снабжения являются критериями перехода на:
а) лизинг персонала;
б) аутстаффинг персонала;
в) аутсорсинг персонала.

2. Концепция "гибкого рабочего времени", согласно которой работник должен отработать определенное количество часов в неделю или в месяц и может самостоятельно выбирать график работы (время начала и окончания, распределение по дням), не приобрела широкой популярности в организациях, использующих труд клерков, административного персонала, инженеров, ученых. Данное суждение:
а) верно;
б) неверно;

3. Административные цели являются основными для технологии оценки работников. Это верно?
а) да;
б) нет.

Шкала оценивания

№	Формы контроля	Критерии оценки	Показатели и шкала оценивания (кол-во баллов)
1.	Доклад	• полнота раскрытие темы; • соблюдение времени доклада (5 минут) • использование специальной терминологии • грамотная речь и наличие презентации	**5 баллов** - тема раскрыта полностью; соблюдение хронометража, использование специальной терминологии грамотная речь и наличие презентации **4 балла** – тема раскрыта полностью; выход за пределы хронометража; использование специальной терминологии; встречаются слова «сорняки», наличие презентации **3 балла** – тема раскрыта не полностью; выход за пределы хрономет-

			ража; не используется специальная терминология или используется неверно; встречаются слова «сорняки», отсутствие презентации **2 балла** – тема не раскрыта, не используется специальная терминология; неграмотная речь, отсутствие презентации.
2.	Опрос	Правильность ответов на поставленные вопросы (до 5 мини-вопросов)	**5 баллов –** ответил на все вопросы **4 балла** – ответил на все вопросы, допустил 1-2 ошибки, но сам их исправил **3 балла** – ответил на 3 и более вопросов с ошибками **2 балла** – ответил на 1-2 вопроса с ошибками
3.	Тесты: письменные и/или компьютерные	Правильность ответа	**5 баллов** - ≥17 **4 балла** – ≥14 **3 балла** - ≥10 **2 балла** - < 10

4.3. Оценочные средства для промежуточной аттестации.

4.3.1. Формируемые компетенции

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ПК-4	Знанием основ социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципов формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации и умение применять их на практике	ПК-4.3.	Способность понимать основы социализации, профориентации и профессионализации персонала
ПК-5	Знанием основ научной организации и нормирования труда, владением навыками проведения анализа работ и анализа рабочих мест, оптимизации норм обслуживания и численности, способностью эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов	ПК-5.1.	Способность эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды

	формирования команды и умение применять их на практике		
ПК-6	Знанием основ профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом, видов, форм и методов обучения персонала и умением применять их на практике	ПК-6.3.	Способность понимать основы профессионального развития персонала
ПК-10	Знанием Трудового кодекса Российской Федерации и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, знанием процедур приема, увольнения, перевода на другую работу и перемещения персонала в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и владением навыками оформления сопровождающей документации	ПК-10.2.	Владеть процедурами приема, увольнения, перевода на другую работу и перемещения персонала в организации

4.3.2.Типовые оценочные средства промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация студентов проводится в форме курсовой работы и экзамена.

Тематика курсовых работ

1. Технология маркетинга персонала.
2. Традиционная технология отбора персонала.
3. Кадровое планирование в организации и повышение его эффективности.
4. Нетрадиционные технологии отбора персонала.
5. Технология сертификации персонала: российский и зарубежный опыт реализации.
6. Технология конкурсного отбора персонала.
7. Повышение эффективности механизма отбора персонала.
8. Адаптация государственных и муниципальных служащих
9. Аттестация государственных и муниципальных служащих.
10. Развитие персонала в системе государственной и муниципальной службы.
11. Кадровые технологии формирования и развития человеческого потенциала в организации.
12. Оценка эффективности и совершенствование системы стимулирования труда.

13. Организация системы оценки персонала в государственных организациях.
14. Организация системы оценки персонала в коммерческих организациях.
15. Инновационные кадровые технологии: российский опыт.
16. Инновационные кадровые технологии: зарубежный опыт.
17. Технология мотивирования персонала.
18. Технология управления трудовой карьерой работников в организации.
19. Автоматизированные информационные технологии в управлении персоналом.
20. Анализ зарубежных технологий управления персоналом и возможностей их применения.
21. Внедрение новых технологий активизации человеческого потенциала в организации.
22. Деловая оценка персонала и ее взаимосвязь с другими направлениями деятельности по управлению персоналом.
23. Ротация персонала: возможности и ограничения.
24. Построение системы переподготовки и повышения квалификации персонала организации
25. Разработка программы формирования и развития кадрового резерва в организации;
26. Разработка технологии адаптации управленческого персонала.
27. Разработка эффективной системы мотивации и стимулирования персонала в организации.
28. Разработка технологии профессионально-квалификационного и должностного развития сотрудников в организации

Критерии оценки курсовой работы

Оценка «**отлично**» выставляется при выполнении курсовой работы в полном объеме; работа отличается глубиной проработки всех разделов содержательной части, оформлена с соблюдением установленных правил; студент свободно владеет теоретическим материалом, безошибочно применяет его при решении задач, сформулированных в задании; на все вопросы дает правильные и обоснованные ответы, убедительно защищает свою точку зрения.

Оценка «**хорошо**» выставляется при выполнении курсовой работы в полном объеме; работа отличается глубиной проработки всех разделов содержательной части, оформлена с соблюдением установленных правил; студент твердо владеет теоретическим материалом, может применять его самостоятельно или по указанию преподавателя; на большинство вопросов даны правильные ответы, защищает свою точку зрения достаточно обосновано.

Оценка «**удовлетворительно**» выставляется при выполнении курсовой работы в основном правильно, но без достаточно глубокой проработки некоторых разделов; студент усвоил только основные разделы теоретического материала и по указанию преподавателя (без инициативы и самостоятельности) применяет его практически; на вопросы отвечает неуверенно или допускает ошибки, неуверенно защищает свою точку зрения.

Оценка «**неудовлетворительно**» выставляется, когда студент не может защитить свои решения, допускает грубые фактические ошибки при ответах на поставленные вопросы или вовсе не отвечает на них.
Экзамен проходит в форме тестирования.

Инструкция к тесту

Тест выдается на бумажном носителе. После завершения тестирования каждый обучаемый получает персональный результат.

В тесте 20 вопросов с вариантами ответа, необходимо выбрать один правильный ответ. Время тестирования 20 минут. Тестовые вопросы являются типовыми: с выбором одного варианта ответа из предложенных.

Типовые тестовые задания

1. Правоотношения, возникающие, когда рекрутинговое агентство заключает трудовой договор с работником от своего имени, а потом направляет его на работу на определенный срок (от 3-месяцев до нескольких лет). Практикуется, если услуги специалиста требуются с определенной регулярностью. Эта технология называется:

а) лизинг персонала;

б) аутстаффинг персонала;

в) аутсорсинг персонала.

2. Технология создание виртуальных рабочих мест называется:

а) лизинг персонала;

б) телеработа;

в) аутсорсинг персонала.

3. Следующие преимущества: возможность не заключать трудовой контракт с работником; подрядчик решает все вопросы, связанные с ТК; мобильность в условиях привлечения и сокращения персонала; возможность не вести кадровый документооборот; возможность продления испытательного срока; многоступенчатые мотивационные программы (нематериальные стимулы перевода в штат) присущи технологии:

а) лизинга персонала;

б) телеработы;

в) аутстаффинга персонала.

4. Выполнение не стратегически важных операций, снижение затрат, высвобождение дефицитного оборудования, улучшение работы отдела снабжения являются критериями перехода на:

а) лизинг персонала;

б) аутстаффинг персонала;

в) аутсорсинг персонала.

5. Концепция "гибкого рабочего времени", согласно которой работник должен отработать определенное количество часов в неделю или в месяц и может самостоятельно выбирать график работы (время начала и окончания, распределение по дням), не приобрела широкой популярности в организациях, использующих труд клерков, административного персонала, инженеров, ученых. Данное суждение:

а) верно;

б) неверно;

Система оценки: После завершения тестирования каждый обучаемый получает персональный результат.

Баллы	Оценка
<10	неудовлетворительно
≥10	удовлетворительно
≥14	хорошо
≥17	отлично

4.4 Оценивание студентов при проведении промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация по дисциплине проводится в соответствии с Учебным планом в форме экзамена.

Оценка знаний студента на экзамене носит комплексный характер, является балльной и определяется его:

- ответом на экзамене (решением теста);
- учебными достижениями в семестровый период (по очной форме обучения - количеством баллов, полученных по балльно-рейтинговой системе).

Знания и компетенции студента на экзамене оцениваются оценками: «*отлично*» – 5, «*хорошо*» – 4 , «*удовлетворительно*» – *3*, «*неудовлетворительно*» – 2.

Оценка студентам очной формы обучения выставляется в соответствии с балльно-рейтинговой системой. Основой для определения оценки служит уровень усвоения студентами материала, предусмотренного рабочей программой дисциплины.

Критерии оценки студента на экзамене

Баллы (рейтинговой оценки), %	**Оценка**	**Требования к знаниям**
100-76	*5, «отлично»*	Оценка **«отлично»** выставляется студенту, если он • перечисляет и объясняет принципы научной организации и нормирования труда; • объясняет процесс проведения анализа работ и анализа рабочих мест; • понимает процедуры приема, увольнения, перевода на другую работу и перемещения персонала в организации; • умеет разрабатывать и внедрять мероприятия по совершенствованию мотивации и стимулирования персонала организации; • умеет оптимизировать нормы обслуживания и численности, • разрабатывает мероприятия по совершенствованию управления карьерой. – Учебные достижения в семестровый период и результатами рубежного контроля демонстрируют высокую степень овладения программным материалом (для очной формы обучения)
66-75	*4, «хорошо»*	Оценка **«хорошо»** выставляется студенту, если он • перечисляет принципы научной организации и нормирования труда; • объясняет процесс проведения анализа работ; • понимает основные процедуры приема, увольнения, перевода на другую работу и перемещения персонала в организации; • умеет разрабатывать и внедрять мероприятия по совершенствованию мотивации и стимулирования персонала организации, но допускает незначительные неточности • умеет оптимизировать нормы обслуживания и численности, но допускает незначительные неточности • разрабатывает мероприятия по совершенствованию управления карьерой, но допускает незначительные неточности

		– Учебные достижения в семестровый период и результатами рубежного контроля демонстрируют хорошую степень овладения программным материалом (для очной формы обучения)
50-65	*3, «удовлетворительно»*	Оценка **«удовлетворительно»** ставится студенту, • испытывает трудности с перечислением принципов научной организации и нормирования труда; • затрудняется с объяснением процесса проведения анализа работ и анализа рабочих мест с ошибками; • испытывает трудности с пониманием процедур приема, увольнения, перевода на другую работу и перемещения персонала в организации; • с ошибками разрабатывает мероприятия по совершенствованию мотивации и стимулирования персонала организации; • с ошибками оптимизирует нормы обслуживания и численности; • с ошибками разрабатывает мероприятия по совершенствованию управления карьерой персонала - Учебные достижения в семестровый период и результатами рубежного контроля демонстрируют достаточную (удовлетворительную) степень овладения программным материалом (для очной формы обучения)
Менее 50	*2, «неудовлетворительно»*	Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, если он • допускает существенные ошибки в программном материале, • не обладает способностью логически верно, аргументировано и ясно строить устную речь по вопросам программного материала - Учебные достижения в семестровый период и результатами рубежного контроля демонстрировали низкую степень овладения программным материалом по (для очного отделения).

5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

При подготовке к занятиям на каждый теоретических вопрос темы целесообразно составить план-конспект ответа с фиксацией в нем важнейших положений анализируемых материалов, что будет способствовать более глубокому, полному освоению компетенций.

Раздел 1. Понятие, структура и функции кадровых технологий.

Вопросы для самостоятельной подготовки:

1. Управление персоналом как система, совокупность методов, процедур, технологий и программ.
2. Потребность в кадровых технологиях.
3. Содержание и структура кадровых технологий.
4. Базовые кадровые технологии: кадрового планирования, отбора, оценки, ротации, профессионального развития, формирования резерва, управления карьерой персонала, высвобождения персонала.
5. Использование результатов кадровых технологий.
6. Нормативные и правовые основы применения кадровых технологий.

Литература.

1. Тебекин, А.В.Управление персоналом [Текст]: учебник. – М.: КноРус, 2016. - 624 с.: ил. - (Бакалавриат). Раздел 1.
2. Фёдорова, Н.В. Управление персоналом организации [Текст]: учебное пособие. - 4-е изд., перераб. и доп. – М.: КноРус, 2017. - 512 с.: ил. - (Бакалавриат). Раздел 2.

Раздел 2. Кадровые технологии: кадрового планирования, отбор персонала, оценка персонала, аттестация персонала, обучение

1. Планирование в персонале как часть бизнес-плана.
2. Стратегическое и оперативное планирование.
3. Отбор персонала как кадровая технология.
4. Технологии отбора персонала.
5. Конкурс как специальная процедура подбора кадров.
6. Оценка персонала как управленческая технология.
7. Аттестация персонала как вид оценки персонала.
8. Обучение персонала как персонал-технология.

Литература.

1. Управление персоналом [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Г.И. Михайлина [и др.].— Электрон. текстовые данные.— М.: Дашков и К, 2016.— 280 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/24834.html.— ЭБС «IPRbooks». Раздел 3-5.
2. Дейнека А.В. Управление персоналом организации [Электронный ресурс]: учебник для бакалавров/ Дейнека А.В.— Электрон. текстовые данные.— М.: Дашков и К, 2015.— 288 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/52294.html.— ЭБС «IPRbooks». Раздел 4

Раздел 3. Управление карьерой работника

1. Карьера как сбалансированное соотношение процессов внутреннего развития человека и его внешнего движения в освоении социального пространства
2. Виды карьеры: профессиональная и внутриорганизационная. Этапы карьеры. Модели деловой карьеры.
3. Технология управления карьерой персонала.
4. Формирование кадрового резерва как управление карьерой персонала организации.
5. Работа с кадровым резервом.

Литература.

1. Управление персоналом [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Г.И. Михайлина [и др.].— Электрон. текстовые данные.— М.: Дашков и К, 2016.— 280 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/60537.html.— ЭБС «IPRbooks». Раздел 4
2. Мумладзе Р.Г. Управление персоналом [Электронный ресурс]: учебник/ Мумладзе Р.Г.— Электрон. текстовые данные.— М.: Палеотип, 2018.— 410 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/48706.html.— ЭБС «IPRbooks». Раздел 6

Раздел 4. Управление высвобождением персонала

1. Управление увольнением как кадровая технология.
2. Анализ количества и причин увольнений.
3. Затраты связанные с высвобождением сотрудников.
4. Понятие текучести кадров.
5. Планирование сокращения персонала.

Литература.

1. Управление персоналом [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Г.И. Михайлина [и др.].— Электрон. текстовые данные.— М.: Дашков и К, 2016.— 280 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/24834.html.— ЭБС «IPRbooks». Раздел 6.

2. Фёдорова, Н.В. Управление персоналом организации [Текст]: учебное пособие. - 4-е изд., перераб. и доп. – М.: КноРус, 2017. - 512 с.: ил. - (Бакалавриат). Раздел 7

Раздел 5. Разработка и принятие кадровых решений в организации

1. Сущность и содержание кадровых решений в организации.
2. Процесс принятия кадровых решений как алгоритм.
3. Характеристика подходов к принятию кадровых решений.
4. Выбор методов принятия кадровых решений.
5. Метод экспертных оценок.
6. Возможности применения социологических методов.
7. Применение методов организации групповой дискуссии в процессе принятия кадровых решений.
8. Организация принятия оптимального кадрового решения.

Литература.

1. Тебекин, А.В.Управление персоналом [Текст]: учебник. – М.: КноРус, 2018. - 624 с.: ил. - (Бакалавриат). Раздел 8.
2. Дейнека А.В. Управление персоналом организации [Электронный ресурс]: учебник для бакалавров/ Дейнека А.В.— Электрон. текстовые данные.— М.: Дашков и К, 2015.— 288 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/52294.html.— ЭБС «IPRbooks». Раздел 7.

6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", включая перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю)

6.1. Основная литература.

1. Тебекин, А.В.Управление персоналом [Текст]: учебник. – М.: КноРус, 2019. - 624 с.: ил. - (Бакалавриат).
2. Управление персоналом [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Г.И. Михайлина [и др.].— Электрон. текстовые данные.— М.: Дашков и К, 2017.— 280 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/24834.html .— ЭБС «IPRbooks»
3. Управление персоналом [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Г.И. Михайлина [и др.].— Электрон. текстовые данные.— М.: Дашков и К, 2016.— 280 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/60537.html .— ЭБС «IPRbooks».

6.2. Дополнительная литература.

1. Фёдорова, Н.В. Управление персоналом организации [Текст]: учебное пособие. - 4-е изд., перераб. и доп. – М.: КноРус, 2019. - 512 с.: ил. - (Бакалавриат).
2. Дейнека А.В. Управление персоналом организации [Электронный ресурс]: учебник для бакалавров/ Дейнека А.В.— Электрон. текстовые данные.— М.: Дашков и К, 2015.— 288 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/52294.html.— ЭБС «IPRbooks»
3. Мумладзе Р.Г. Управление персоналом [Электронный ресурс]: учебник/ Мумладзе Р.Г.— Электрон. текстовые данные.— М.: Палеотип, 2016.— 410 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/48706.html.— ЭБС «IPRbooks».

6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы.

http://www.iprbookshop.ru/ - Электронная библиотечная система «IPRBooks»
https://www.biblio-online.ru/ - Электронная библиотечная система «Юрайт»
www.e.lanbook.com - Электронная библиотечная система «Лань»
http://edu.garant.ru – Официальный сайт Гарант
http://www.consultant.ru/ – Официальный сайт КонсультантПлюс

6.4. Иные источники.

Справочно-правовая система «Консультант Плюс» - http://www.consultant.ru/

Справочная правовая система «Гарант» - http://www.aero.garant.ru

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

- 5 лингафонных кабинетов с установленным программным обеспечением (программа «Нибелунг»), оснащенные наушниками (на каждом рабочем столе)
- компьютеры с доступом в Интернет;
- мультимедийное оборудование;
- интерактивная доска (при наличии);
- классная доска, указка.

Программное обеспечение	Версия	Существует лицензий (и тип), количество
Windows 7 Pro	7	105
Офисный пакет		
Microsoft Office 2010 standard	2010	150
Microsoft Office 2016 standard	2016	120
Антивирусная защита		
-Kaspersky Endpoint Security длябизнеса- Стандарт-ный Russian Edition	10.2.5.3201	450
Дополнительные программы и утилиты		
WinRar	5	250
Radmin	3	250
ABBY FineReader 9.0 Corporate Edition	9	15
Другое ПО, используемое в деятельности филиала		
1С Библиотека	2.1.2.1	1
Гарант	8.00.2.025	50
Консультант	4016.00.12	50

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

Челябинский филиал

Кафедра экономики и менеджмента

УТВЕРЖДЕНА
решением кафедры
экономики и менеджмента
Протокол от «28» августа 2019 г. № 1

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.В.05 Мотивация и стимулирование трудовой деятельности
индекс, наименование дисциплины
38.03.03 «Управление персоналом»
код, наименование направления подготовки
Управление персоналом организации
профиль
Бакалавр
квалификация
Очная и заочная форма обучения
формы обучения

Челябинск 2019

Автор(ы)–составитель(и):

к.псх.н., доцент кафедры экономики и менеджмента Ткаченко В.А.
(ученая степень и(или) ученое звание, должность) (наименование кафедры) (Ф.И.О.)

Заведующий кафедрой
Кафедра экономики и менеджмента, к.э.н., доцент Абрамкина С.Р.
(наименование кафедры) (ученая степень и(или) ученое звание) (Ф.И.О.)

СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения программы 4

2. Объем и место дисциплины (модуля) в структуре ОП ВО 5

3. Содержание и структура дисциплины (модуля) 6

4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине (модулю) 10

5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины 17

6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", включая перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю) 21

7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы 21

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения программы

1.1. Дисциплина Б1.В.05 Мотивация и стимулирование трудовой деятельности обеспечивает овладение следующими компетенциями с учетом этапа

Очная и заочная форма обучения

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ПК-8	знанием принципов и основ формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда), порядка применения дисциплинарных взысканий, владение навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной (документов о поощрениях и взысканиях) и умением применять их на практике	ПК – 8.1	Способность понимать принципы и основы формирования системы мотивации и стимулирования персонала

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

ОТФ/ТФ	Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения
ОТФ: – 07.003/ D деятельность по развитию персонала; – F деятельность по организации корпоративной социальной политики; – G операционное управление персоналом и подразделением организации; **ТФ** – D/01.6 организация и проведение мероприятий по развитию и построению профессиональной карьеры персонала; – D/03.6 организация адаптации и стажировки персонала; – F/01.6 разработка	ПК – 8.1	на уровне **знаний:** • Называть и описывать основные положения теорий мотивации; • Понимать и объяснять методы управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности; • понимать особенности управления дисциплинарными отношениями. на уровне **умений:** • применять теории мотивации для стимулирования персонала организации • разрабатывать мероприятия по совершенствованию мотивации и стимулирования персонала организации • владеть современными технологиями управления мотивацией и стимулирования трудовой деятельности • выбирать адекватный метод управления дисциплинарными отношениями в заявленной ситуации

ОТФ/ТФ	Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения
корпоративной социальной политики; – F/02.6 реализация корпоративной G/01.7 разработка системы операционного управления персоналом и работы структурного подразделения		

2. Объем и место дисциплины (модуля) в структуре ОП ВО

Объем дисциплины

общая трудоемкость дисциплины (модуля) в зачетных единицах: 144 часа (4 з.е.) – в академических часах; 108 часов (4 з.е.) – в астрономических часах.

- *количество академических часов, выделенных на контактную работу с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся:*

✓ очная форма обучения – 64 часа, в том числе:

– лекционные занятия – 22 часа

– практические занятия – 42 часа

Самостоятельная работа студентов – 80 часов.

✓ заочная форма обучения – 16 часов, в том числе:

– лекционные занятия – 8 часов;

– практические занятия – 8 часов;

Самостоятельная работа студентов, включая ее контроль – 128 часов

- *количество акадестрономических часов, выделенных на контактную работу с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся:*

✓ очная форма обучения – 48часов, в том числе:

– лекционные занятия – 20 часов

– практические занятия – 28часов

Самостоятельная работа студентов – 60 часов.

✓ заочная форма обучения – 12 часов, в том числе:

– лекционные занятия – 6 часов;

– практические занятия – 6 часов;

Самостоятельная работа студентов, включая ее контроль – 96 часов

Место дисциплины в структуре ОП ВО

Б1.В.05 Мотивация и стимулирование трудовой деятельности, очная форма – очная форма – 3 курс, 6 семестр; заочная форма – 4 курс, 7 и 8 семестры;

– дисциплина реализуется после изучения таких дисциплин как:

Б1.Б.13 Теория управления

– форма промежуточной аттестации в соответствии с учебным планом – зачет с оценкой.

3. Содержание и структура дисциплины (модуля) (в академических часах)

Очная форма обучения

№ п/п	Наименование тем (разделов),	Объем дисциплины (модуля), час.						Форма текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л/ЭО, ДОТ	ЛР/ ЭО, ДОТ*	ПЗ/ ЭО, ДОТ	КСР		
Раздел 1	Теоретические основы управления трудовой мотивацией	28	4		8		16	Д
Раздел 2	Трудовая деятельность	28	4		8		16	О
Раздел 3	Стратегическое мотивирование трудовой деятельности	28	4		8		16	З
Раздел 4	Стратегическое стимулирование трудовой деятельности	28	4		8		16	Т
Раздел 5	Факторы стимулирования и мотивирования трудовой деятельности в организации	32	6		10		16	Т
Промежуточная аттестация		зачет с оц.						
Всего:		**144**	**22**		**42**		**80**	

Заочная форма обучения

№ п/п	Наименование тем (разделов),	Объем дисциплины (модуля), час.					Форма текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий			СР	
			Л/ЭО, ДОТ*	ЛР/ ЭО, ДОТ*	ПЗ/ ЭО, ДОТ*	КСР	
Раздел 1	Теоретические основы управления трудовой мотивацией	29	2		2	25	О
Раздел 2	Трудовая деятельность	29	2		2	25	

Раздел 3	Стратегическое мотивирование трудовой деятельности	27	1		1		25	З
Раздел 4	Стратегическое стимулирование трудовой деятельности	27	1		1		25	Т
Раздел 5	Факторы стимулирования и мотивирования трудовой деятельности в организации	28	2		2		24	Т
Промежуточная аттестация		Зачет с оц				4		
Всего:		**144**	**8**		**8**	**4**	**124**	

Содержание и структура дисциплины (модуля) (в астрономических часах)

Очная форма обучения

№ п/п	Наименование тем (разделов),	Объем дисциплины (модуля), час.						Форма текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л/ЭО, ДОТ	ЛР/ ЭО, ДОТ*	ПЗ/ ЭО, ДОТ	КСР		
Раздел 1	Теоретические основы управления трудовой мотивацией	20	4		4		12	Д
Раздел 2	Трудовая деятельность	22	4		6		12	О
Раздел 3	Стратегическое мотивирование трудовой деятельности	22	4		6		12	З
Раздел 4	Стратегическое стимулирование трудовой деятельности	22	4		6		12	Т
Раздел 5	Факторы стимулирования и мотивирования трудовой деятельности в организации	22	4		6		12	Т
Промежуточная аттестация		зачет с оц.						

Всего:	**108**	**20**		**28**		**60**	

Заочная форма обучения

№ п/п	Наименование тем (разделов),	Объем дисциплины (модуля), час.					Форма текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий			СР	
			Л/ЭО, ДОТ*	ЛР/ ЭО, ДОТ*	ПЗ/ ЭО, ДОТ*	КСР	
Раздел 1	Теоретические основы управления трудовой мотивацией	15	1		1	13	О
Раздел 2	Трудовая деятельность	22	1		1	20	
Раздел 3	Стратегическое мотивирование трудовой деятельности	22	1		1	20	З
Раздел 4	Стратегическое стимулирование трудовой деятельности	23	1		2	20	Т
Раздел 5	Факторы стимулирования и мотивирования трудовой деятельности в организации	23	2		1	20	Т
Промежуточная аттестация		Зачет с оц3					
Всего:		**108**	**6**		**6**	**93**	

*Примечание: * опрос (О), доклад (Д), решение задач (З), тестирование (Т)*

Содержание дисциплины

Раздел 1. Теоретические основы управления трудовой мотивацией

Мотивационно-потребностная сфера человека. Мотивы, стимулы, потребности. Виды мотивов, их классификация. Антимотивы и мотивационный баланс. Техники понимания мотивов. Мотивация. Механизмы мотивации. Потребности: иерархия и виды. Социальные и духовные потребности. Потребности как источника активности человека.

Теории мотивации. Классификация теорий мотивации. Первоначальные теории мотивации. Теории X,Y,Z. Содержательные теории мотивации. Теория потребностей А. Маслоу. Теория существования, связи и роста К. Адельфера. Теория приобретенных потребностей Мак-Клелланада. Теория двух факторов Герцберга. Проблема соотношения содержательных теорий мотивации. Процессуальные теории мотивации. Теория ожиданий В. Врума. Теория справедливости Адамса. Модель Портера-Лоулера. Концепция партисипативного управле-

ния. Российские теории мотивации. Тенденции исследования трудовой мотивации в России. Концепции мотивации. Методика мотивации на основе базовых потребностей (НИИ труда). Методика мотивов отношения к труду (ВЦИОМ). Методика формирования нормативных мотивов (МГУ). Методика анализа побудительных мотивов (ГУУ). Концепция мотивации управленческого труда (ПГУАС). Социологические исследования мотивации.

Диагностика и измерение мотивации. Форматы измерений. Измерение как альфа и омега управления. Методики диагностики (измерения) мотивов и мотивации.

Раздел 2. Трудовая деятельность

Трудовая деятельность как категория. Общее понятие о деятельности. Структура деятельности. Общественно-историческая сущность деятельности. Виды деятельности, их развитие. Труд как экономическая категория. Разделение и специализация труда. Трудовой процесс. Трудовой потенциал. Рынок труда. Специфика рынка труда в условиях рыночной экономики. Становление рынка труда в условиях переходной экономики России.

Эксплуатация «человека работающего». Эксплуатация: проблема понятий. Концепция К. Маркса. «Капитал» – как первая политэкономическая концепция эксплуатации человека, ее основные положения. Личностные оценки и общие явления как отражение взглядов на проблемы эксплуатации человека. Удовлетворенность трудом как субъективный показатель уровня эксплуатации «человека работающего». Интенсивность, экстенсивность, санитарно-гигиенические условия, техническая оснащенность как характеристики труда. Измерение удовлетворенности трудом.

Раздел 3. Стратегическое мотивирование трудовой деятельности

Мотивирование трудовой деятельности как управление социальными подсистемами внутреннего мира человека. Человек и человеческие ресурсы: характеристика человеческих ресурсов и роль человека в обществе. Мотивирование как управление социальными подсистемами внутреннего мира человека. Социальная типология личностей.

Мотивирование как управление развитием человека. Значение всестороннего развития личности. Понятие о самоактуализации. Теория самоактуализации А Маслоу и ее развитие в современной науке. Развитие человеческих ресурсов. Планирование служебной карьеры.

Раздел 4. Стратегическое стимулирование трудовой деятельности

Стимулирование трудовой деятельности. Стимулирование и мотивирование: сущность и взаимосвязь. Стратегическая мотивация и стратегическое стимулирование. Оплата труда. Сущность и функции заработной платы. Основы оплаты труда. Государственное регулирование заработной платы. Закономерности оплаты труда в организации. Системы оплаты труда. Классификация систем оплаты труда. Тарифная система. Государственная тарифная система. Особенности новой системы оплаты труда работников бюджетных учреждений. Бестарифная система оплаты труда. Многоразрядная тарифная система. Формы оплаты труда. Сдельная оплата труда. Повременная оплата труда. Гибкая форма оплаты труда. Премирование труда. Положение об оплате труда персонала. Современное состояние и перспективы оплаты труда. Статистка заработной платы в экономике России. Прогнозы и последствия реформирования системы оплаты труда в России. Зарубежный опыт оплаты труда.

Поощрения и наказания как стимулы. Понятие о поощрениях и наказаниях. Их виды и механизмы. Поощрения и наказания в организации. Кросскультурный аспект политики поощрений и наказаний. Искусство поощрений и наказаний: древнекитайские мудрости. Общая стратегия развития мотивации и совершенствования системы стимулирования.

Раздел 5. Факторы стимулирования и мотивирования трудовой деятельности в организации

Социально-психологические факторы стимулирования и мотивирования трудовой деятельности в организации. Приверженность, вовлеченность и лояльность персонала: понятия, функции. Фирменный патриотизм, его существенные признаки. Технологии формирования фирменного патриотизма. «Три П» или «Ступени вверх». «Три П + 1 НП» или «ступени вниз». Фирменный патриотизм и заработная плата. Лояльность персонала: виды и факторы формирования.

Индивидуально-психологические факторы стимулирования и мотивирования трудовой деятельности в организации. Гендерные факторы мотивации. Гендерная конкурентность и гендерные стереотипы. Концепции мужской и женской мотивации. Гендерное восприятие стимулов. Гендерное измерение мотивации. Гендерная оценка средств стимулирования.

4 Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине (модулю)

4.1. Формы и методы текущего контроля успеваемости обучающихся и промежуточной аттестации.

4.1.1. В ходе реализации дисциплины Б1.В.05 Мотивация и стимулирование трудовой деятельности используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

- при проведении занятий лекционного типа: доклады
- при проведении занятий семинарского типа: решение задач, опрос, тест
- при контроле результатов самостоятельной работы студентов: опрос, тестирование

Раздел 1. Теоретические основы управления трудовой мотивацией.
Типовые оценочные материалы по разделу 1
Темы докладов (очная форма обучения):

1. Мотивационно-потребностная сфера человека.
2. Зарубежные теории мотивации.
3. Отечественные теории мотивации.
4. Социологические исследования мотивации.
5. Форматы измерений мотивации. Измерение как альфа и омега управления.
6. Методики диагностики (измерения) мотивов и мотивации.
7. Методики: «Мотивация к успеху», «Мотивация избегания неудач», «Мотивация успеха и боязнь неудачи», «Готовность к риску».
8. Методики: «Диагностика самооценки мотивации одобрения», «Иерархия потребностей», «Методика определения основных мотивов выбора профессии», «Мотивы выбора профессии».

Раздел 2. Трудовая деятельность.
Типовые оценочные материалы по разделу 2
Вопросы для проведения опроса:

1. Общее понятие о деятельности: понятие, структура, виды деятельности.
2. Общественно-историческая сущность деятельности. Виды деятельности, их развитие.
3. Труд как экономическая категория.

4. Рынок труда. Специфика рынка труда в условиях рыночной экономики. Становление рынка труда в условиях переходной экономики России.

5. Проблема эксплуатации «человека работающего».

6. Удовлетворенность трудом как субъективный показатель уровня эксплуатации «человека работающего».

Раздел 3. Стратегическое мотивирование трудовой деятельности

Типовые оценочные материалы по разделу 3

Типовые задачи:

1) Составить таблицу «Социальная типология личностей»;

2) Решить ситуационные задачи: «Переделать все», «Трудный подчиненный», «Трудный начальник», «Сверхурочная работа», «Опоздание»;

Раздел 4. Стратегическое стимулирование трудовой деятельности.

Типовые оценочные материалы по разделу 4

Типовые тестовые задания:

Инструкция к тесту

Тесты выполнены на бумажном носителе, тестирование проводится с использованием раздаточного материала. После завершения тестирования каждый обучаемый получает персональный результат.

В тесте 20 вопросов с вариантами ответа, необходимо выбрать один правильный ответ. Время тестирования 20 минут. Тестовые вопросы являются типовыми: с выбором одного варианта ответа из предложенных.

1. Сдельная форма оплаты труда используется в случаях, когда:

а) цикл работы слишком длинный;

б) в работе постоянно происходят изменения;

в) процесс производства не контролируется человеком;

г) работу можно легко измерить и она увязана с конкретными исполнителями;

д) работу сложно измерить и она не увязана с конкретными исполнителями.

2. Какие основные формы стимулов выделяют?

а) принуждение, материальное поощрение, моральное поощрение, самоутверждение;

б) моральное стимулирование, материальное стимулирование, функциональное стимулирование, структурное стимулирование;

в) стимул, мотив, потребность, нужда;

г) похвала, просьба, убеждение;

д) зарплата, премия, подарки.

Раздел 5. Факторы стимулирования и мотивирования трудовой деятельности в организации

Типовые оценочные материалы по разделу 5

Типовые тестовые задания:

Инструкция к тесту

Тесты выполнены на бумажном носителе, тестирование проводится с использованием раздаточного материала. После завершения тестирования каждый обучаемый получает персональный результат.

В тесте 20 вопросов с вариантами ответа, необходимо выбрать один правильный ответ. Время тестирования 20 минут. Тестовые вопросы являются типовыми: с выбором одного варианта ответа из предложенных.

1. Такие недостатки условий работы, как теснота, шум, недостаточность освещения и др.

а) уменьшают удовлетворенность работой;
б) увеличивают неудовлетворенность работой;
в) не влияют на удовлетворенность и неудовлетворенность работой;
г) мотивируют работника;
д) позволяют работнику удовлетворить потребность в уважении

2. Резкое увеличение количества случаев мелкого воровства, самовольного сокращения рабочего дня и других аналогичных проявлений (при сохранении кадрового состава) обычно могут быть устранены путем:

а) увеличения воспринимаемой справедливости системы вознаграждений;
б) усиления контроля и дисциплинарных мер;
в) замены части менеджеров среднего звена;
г) повышения привлекательности работы;
д) улучшения условий труда.

Шкала оценивания

№	Формы контроля	Критерии оценки	Показатели и шкала оценивания (кол-во баллов)
1.	Доклад	• полнота раскрытие темы; • соблюдение времени доклада (5 минут) • использование специальной терминологии • грамотная речь и наличие презентации	**5 баллов** - тема раскрыта полностью; соблюдение хронометража, использование специальной терминологии грамотная речь и наличие презентации **4 балла** – тема раскрыта полностью; выход за пределы хронометража; использование специальной терминологии; встречаются слова «сорняки», наличие презентации **3 балла** – тема раскрыта не полностью; выход за пределы хронометража; не используется специальная терминология или используется неверно; встречаются слова «сорняки», отсутствие презентации **2 балла** – тема не раскрыта, не используется специальная терминология; неграмотная речь, отсутствие презентации.
2.	Опрос	Правильность ответов на поставленные вопросы (до 5 мини-вопросов)	**5 баллов –** ответил на все вопросы **4 балла** – ответил на все вопросы, допустил 1-2 ошибки, но сам их исправил **3 балла** – ответил на 3 и более вопросов с ошибками **2 балла** – ответил на 1-2 вопроса с ошибками
3.	Решение задач	Качество решения задач: правильность решения задачи, оформление задачи.	**5 баллов** – задача решена правильно, правильно оформлена. **4 балла** – задача решена правильно, но есть ошибки в оформлении **3 балла** - ошибки в расчетах и оформлении **2 балла** - задача решена неправильно
4.	Тесты: письменные и/или компьютерные	Правильность ответа	**5 баллов** - ≥17 **4 балла** – ≥14 **3 балла** - ≥10 **2 балла** - < 10

4.3. Оценочные средства для промежуточной аттестации.

4.3.1. Формируемые компетенции

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ПК-8	знанием принципов и основ формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда), порядка применения дисциплинарных взысканий, владение навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной (документов о поощрениях и взысканиях) и умением применять их на практике	ПК – 8.1	Способность понимать принципы и основы формирования системы мотивации и стимулирования персонала

4.3.2.Типовые оценочные средства промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация студентов проводится в форме зачета с оценкой.
Зачет проходит в форме тестирования

Инструкция к тесту

Тесты выполнены на бумажном носителе, тестирование проводится с использованием раздаточного материала. После завершения тестирования каждый обучаемый получает персональный результат.

В тесте 20 вопросов с вариантами ответа, необходимо выбрать один правильный ответ. Время тестирования 20 минут. Тестовые вопросы являются типовыми: с выбором одного варианта ответа из предложенных.

Типовые тестовые задания

1. В какой период профессиональной деятельности формируется мотивация труда?

а) до начала профессиональной деятельности;
б) после приобретения трудового стажа 10-15 лет;
в) во время адаптации в коллективе;
г) после получения желаемой отдачи от трудовой деятельности;
д) после признания важности труда.

2. В соответствии с теорией «Х» Дугласа МакГрегора человек:

а) стремиться к проявлению самостоятельности;
б) обладает творческим мышлением;
в) проявляет интерес к работе вне зависимости от форм мотивации;
г) не любит работать и старается избежать ответственности;
д) ответы а) и б).

3. В чем заключается основная идея классической теории мотивации?

а) самоутверждение – единственный мотивирующий фактор в работе;
б) деньги – единственный мотивирующий фактор в работе;

в) жажда власти – основной мотивирующий фактор в работе;
г) мотивирует стремление к расширению масштаба контроля;
д) человека мотивируют потребности высших уровней.

4. Заключение трудовых договоров позволяет удовлетворить потребность:
а) в уважении;
б) в самореализации;
в) в безопасности;
г) в стремлении к власти;
д) в стремлении к независимости.

5. Вероятность увольнения по собственному желанию выше
а) у недавно нанятых на работу сотрудников
б) у сотрудников, проработавших в организации 8-10 лет;
в) у сотрудников, проработавших в организации 15-20 лет;
г) у сотрудников, длительное время работающих в организации;
д) не зависит от стажа работы в организации.

6. Для увеличения эффективности труда необходимо:
а) четко формулировать цель работы;
б) давать общее представление о необходимых результатах;
в) ориентироваться не на результат, а на процесс работы;
г) своевременно стимулировать работников;
д) все вместе.

7. Если результаты деятельности работника неудовлетворительны, то как руководителю предпочтительнее сообщить об этом:
а) высказать свою оценку в СМИ фирмы;
б) высказать свою оценку сотруднику публично;
в) вообще не говорить работнику о характере данной ему оценки, а сразу принять соответствующие меры;
г) высказаться в отношении отдельных достижений сотрудника и подробнее остановиться на тех результатах, которые не удовлетворяют руководство компании;
д) возможны варианты а) и б).

8. За что лучше всего, с точки зрения компании, платить сотруднику премию:
а) за достижение плановых показателей;
б) за перевыполнение плана;
в) за выдающиеся заслуги;
г) не за что-то, а пропорционально чему-то, например зарплате;
д) ответы а) и в).

10. Завышение размеров вознаграждения сотрудника обычно приводит к:
а) постоянному увеличению эффективности его работы;
б) временному увеличению эффективности его работы;
в) постоянному уменьшению эффективности его работы;
г) временному уменьшению эффективности его работы;
д) снижению мотивации работника.

Система оценки: После завершения тестирования каждый обучаемый получает персональный результат.

Баллы	Оценка

<10	неудовлетворительно
≥10	удовлетворительно
≥14	хорошо
≥17	отлично

4.4 Оценивание студентов при проведении промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация по дисциплине проводится в соответствии с Учебным планом в форме зачета.

Оценка знаний студента на зачете носит комплексный характер, является балльной и определяется его:

- ответом на зачете (решением теста);
- учебными достижениями в семестровый период (по очной форме обучения - количеством баллов, полученных по балльно-рейтинговой системе).

Знания и компетенции студента на зачете оцениваются как: «*отлично*» – 5, «*хорошо*» – 4 , «*удовлетворительно*» – *3*, «*неудовлетворительно*» – 2.

Оценка студентам очной формы обучения выставляется в соответствии с балльно-рейтинговой системой. Основой для определения оценки служит уровень усвоения студентами материала, предусмотренного рабочей программой дисциплины.

Критерии оценки студента на зачете

Баллы (рейтинговой оценки), %	**Оценка**	**Требования к знаниям**
100-76	*5, «отлично»*	Оценка **«отлично»** выставляется студенту, если он • описывает основные положения теорий мотивации; • перечисляет и объясняет методы управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности; понимает особенности управления дисциплинарными отношениями. • характеризует современные технологии управления мотивацией и стимулирования трудовой деятельности; • перечисляет и характеризует методы управления дисциплинарными отношениями • Умеет применять теории мотивации для стимулирования персонала организации • Умеет разрабатывать мероприятия по совершенствованию мотивации и стимулирования персонала организации • Умеет использовать современные технологии управления мотивацией и стимулирования трудовой деятельности; • Способен выбирать адекватный метод управления дисциплинарными отношениями в заявленной ситуации. – Учебные достижения в семестровый период и результаты рубежного контроля демонстрируют высокую степень овладения программным материалом (для очной

		формы обучения)
66-75	*4, «хорошо»*	Оценка **«хорошо»** выставляется студенту, если он • описывает основные положения теорий мотивации; • перечисляет и объясняет методы управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности; • понимает особенности управления дисциплинарными отношениями. • характеризует современные технологии управления мотивацией и стимулирования трудовой деятельности; • перечисляет и характеризует методы управления дисциплинарными отношениями • Умеет разрабатывать мероприятия по совершенствованию мотивации и стимулирования персонала организации • Способен выбирать адекватный метод управления дисциплинарными отношениями в заявленной ситуации. – Учебные достижения в семестровый период и результатами рубежного контроля демонстрируют хорошую степень овладения программным материалом (для очной формы обучения)
50-65	*3, «удовлетворительно»*	Оценка **«удовлетворительно»** ставится студенту, • описывает основные положения теорий мотивации; • испытывает трудности с объясняет методы управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности; • недопонимает особенности управления дисциплинарными отношениями. • характеризует современные технологии управления мотивацией и стимулирования трудовой деятельности; • перечисляет и характеризует методы управления дисциплинарными отношениями • с ошибками разрабатывает мероприятия по совершенствованию мотивации и стимулирования персонала организации • Затрудняется с выбором адекватных методов управления дисциплинарными отношениями в заявленной ситуации. - Учебные достижения в семестровый период и результатами рубежного контроля демонстрируют достаточную (удовлетворительную) степень овладения программным материалом (для очной формы обучения)
Менее 50	*2, «неудовлетворительно»*	Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, если он • допускает существенные ошибки в программном материале, • не обладает способностью логически верно, аргументировано и ясно строить устную речь по вопросам программного материала - Учебные достижения в семестровый период и результатами рубежного контроля демонстрировали низкую

		степень овладения программным материалом по (для очного отделения).

5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

При подготовке к занятиям на каждый теоретических вопрос темы целесообразно составить план-конспект ответа с фиксацией в нем важнейших положений анализируемых материалов, что будет способствовать более глубокому, полному освоению компетенций.

Раздел 1. Теоретические основы управления трудовой мотивацией

Вопросы для самостоятельной подготовки

- Мотивационно-потребностная сфера человека.
- Мотивы, стимулы, потребности.
- Виды мотивов, их классификация.
- Антимотивы и мотивационный баланс.
- Техники понимания мотивов.
- Мотивация. Механизмы мотивации.
- Потребности: иерархия и виды. Социальные и духовные потребности. Потребности как источника активности человека.
- Теории мотивации. Классификация теорий мотивации.
- Первоначальные теории мотивации.
- Теории X,Y,Z.
- Содержательные теории мотивации.
- Теория потребностей А. Маслоу.
- Теория существования, связи и роста К. Адельфера.
- Теория приобретенных потребностей Мак-Клелланада.
- Теория двух факторов Герцберга.
- Проблема соотношения содержательных теорий мотивации.
- Процессуальные теории мотивации. Т
- еория ожиданий В. Врума.
- Теория справедливости Адамса.
- Модель Портера-Лоулера.
- Концепция партисипативного управления.
- Российские теории мотивации.
- Тенденции исследования трудовой мотивации в России.
- Концепции мотивации.
- Методика мотивации на основе базовых потребностей (НИИ труда).
- Методика мотивов отношения к труду (ВЦИОМ).
- Методика формирования нормативных мотивов (МГУ).
- Методика анализа побудительных мотивов (ГУУ).
- Концепция мотивации управленческого труда (ПГУАС).
- Социологические исследования мотивации.
- Диагностика и измерение мотивации. Форматы измерений. Измерение как альфа и омега управления.
- Методики диагностики (измерения) мотивов и мотивации.

Литература.

1. Бакирова Г.Х. Психология развития и мотивации персонала [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Бакирова Г.Х.— Электрон. текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-

ДАНА, 2015.— 439 c.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/15454.— ЭБС «IPRbooks», по паролю, Раздел 3

2. Брайан Трейси Мотивация [Электронный ресурс]/ Брайан Трейси— Электрон. текстовые данные.— М.: Манн, Иванов и Фербер, 2016.— 126 c.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/39282.— ЭБС «IPRbooks», по паролю, Раздел 1

Раздел 2. Трудовая деятельность

- Трудовая деятельность как категория.
- Общее понятие о деятельности. Структура деятельности.
- Общественно-историческая сущность деятельности.
- Виды деятельности, их развитие.
- Труд как экономическая категория.
- Разделение и специализация труда.
- Трудовой процесс. Трудовой потенциал.
- Рынок труда. Специфика рынка труда в условиях рыночной экономики.
- Становление рынка труда в условиях переходной экономики России.
- Эксплуатация «человека работающего».
- Эксплуатация: проблема понятий.
- Концепция К. Маркса. «Капитал» – как первая политэкономическая концепция эксплуатации человека, ее основные положения.
- Личностные оценки и общие явления как отражение взглядов на проблемы эксплуатации человека.
- Удовлетворенность трудом как субъективный показатель уровня эксплуатации «человека работающего».
- Интенсивность, экстенсивность, санитарно-гигиенические условия, техническая оснащенность как характеристики труда.
- Измерение удовлетворенности трудом.

Литература.

1. Бакирова Г.Х. Психология развития и мотивации персонала [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Бакирова Г.Х.— Электрон. текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2016.— 439 c.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/15454.— ЭБС «IPRbooks», по паролю, раздел 3

2. Брайан Трейси Мотивация [Электронный ресурс]/ Брайан Трейси— Электрон. текстовые данные.— М.: Манн, Иванов и Фербер, 2017.— 126 c.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/39282.— ЭБС «IPRbooks», по паролю, раздел 2

Раздел 3. Стратегическое мотивирование трудовой деятельности

- Мотивирование трудовой деятельности как управление социальными подсистемами внутреннего мира человека.
- Человек и человеческие ресурсы: характеристика человеческих ресурсов и роль человека в обществе.
- Мотивирование как управление социальными подсистемами внутреннего мира человека.
- Социальная типология личностей.
- Мотивирование как управление развитием человека.
- Значение всестороннего развития личности.
- Понятие о самоактуализации.
- Теория самоактуализации А Маслоу и ее развитие в современной науке.
- Развитие человеческих ресурсов.

- Планирование служебной карьеры.

Литература.

1. Бакирова Г.Х. Психология развития и мотивации персонала [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Бакирова Г.Х.— Электрон. текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2018.— 439 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/15454.— ЭБС «IPRbooks», по паролю, раздел 4
2. Брайан Трейси Мотивация [Электронный ресурс]/ Брайан Трейси— Электрон. текстовые данные.— М.: Манн, Иванов и Фербер, 2019.— 126 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/39282.— ЭБС «IPRbooks», по паролю, раздел 3

Раздел 4. Стратегическое стимулирование трудовой деятельности

- Стимулирование трудовой деятельности.
- Стимулирование и мотивирование: сущность и взаимосвязь.
- Стратегическая мотивация и стратегическое стимулирование.
- Оплата труда.
- Сущность и функции заработной платы.
- Государственное регулирование заработной платы.
- Закономерности оплаты труда в организации.
- Системы оплаты труда. Классификация систем оплаты труда.
- Тарифная система. Государственная тарифная система.
- Особенности новой системы оплаты труда работников бюджетных учреждений.
- Бестарифная система оплаты труда.
- Многоразрядная тарифная система.
- Формы оплаты труда. Сдельная оплата труда. Повременная оплата труда. Гибкая форма оплаты труда.
- Премирование труда.
- Положение об оплате труда персонала.
- Современное состояние и перспективы оплаты труда.
- Статистка заработной платы в экономике России.
- Прогнозы и последствия реформирования системы оплаты труда в России.
- Зарубежный опыт оплаты труда.
- Поощрения и наказания как стимулы.
- Понятие о поощрениях и наказаниях. Их виды и механизмы.
- Поощрения и наказания в организации.
- Кросскультурный аспект политики поощрений и наказаний.
- Искусство поощрений и наказаний: древнекитайские мудрости.
- Общая стратегия развития мотивации и совершенствования системы стимулирования.

Литература.

1. Брайан Трейси Мотивация [Электронный ресурс]/ Брайан Трейси— Электрон. текстовые данные.— М.: Манн, Иванов и Фербер, 2017.— 126 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/39282.— ЭБС «IPRbooks», по паролю, раздел 5
2. Ветлужских Е. Мотивация и оплата труда [Электронный ресурс]: инструменты. Методики. Практика/ Ветлужских Е.— Электрон. текстовые данные.— М.: Альпина Паблишер, 2018.— 152 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/22838.— ЭБС «IPRbooks», по паролю, раздел 3.

Раздел 5. Факторы стимулирования и мотивирования трудовой деятельности в организации

- Социально-психологические факторы стимулирования и мотивирования трудовой деятельности в организации.
- Приверженность, вовлеченность и лояльность персонала: понятия, функции.
- Фирменный патриотизм, его существенные признаки.
- Технологии формирования фирменного патриотизма.
- Фирменный патриотизм и заработная плата.
- Лояльность персонала: виды и факторы формирования.
- Индивидуально-психологические факторы стимулирования и мотивирования трудовой деятельности в организации.
- Гендерные факторы мотивации.
- Концепции мужской и женской мотивации.
- Гендерное восприятие стимулов.
- Гендерное измерение мотивации.
- Гендерная оценка средств стимулирования.

Литература.

1. Бакирова Г.Х. Психология развития и мотивации персонала [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Бакирова Г.Х.— Электрон. текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2017.— 439 c.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/15454.— ЭБС «IPRbooks», по паролю, раздел 4
2. Брайан Трейси Мотивация [Электронный ресурс]/ Брайан Трейси— Электрон. текстовые данные.— М.: Манн, Иванов и Фербер, 2016.— 126 c.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/39282.— ЭБС «IPRbooks», по паролю, раздел 4.

6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", включая перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю)

6.1. Основная литература.

1. Бакирова Г.Х. Психология развития и мотивации персонала [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Бакирова Г.Х.— Электрон. текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2018.— 439 c.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/15454 .— ЭБС «IPRbooks», по паролю
2. Брайан Трейси Мотивация [Электронный ресурс]/ Брайан Трейси— Электрон. текстовые данные.— М.: Манн, Иванов и Фербер, 2017.— 126 c.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/39282 .— ЭБС «IPRbooks», по паролю
3. Ветлужских Е. Мотивация и оплата труда [Электронный ресурс]: инструменты. Методики. Практика/ Ветлужских Е.— Электрон. текстовые данные.— М.: Альпина Паблишер, 2019.— 152 c.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/22838 .— ЭБС «IPRbooks», по паролю

6.2. Дополнительная литература.

1. Клочков, А.К. KPI и мотивация персонала. Полный сборник практических инструментов /А.К. Клочков. – М.: Эксмо, 2017. – 103 с.
2. Управление персоналом. Теория и практика. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности. М.: Проспект, 2015. — 64 с.
3. Ушаков, И. Мотивация участием / И. Ушаков, Е. Вобликова //Справочник по управлению персоналом. – 2016. – № 1 (январь). – С. 76-81.

6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы.

http://www.iprbookshop.ru/ - Электронная библиотечная система «IPRBooks»
https://www.biblio-online.ru/ - Электронная библиотечная система «Юрайт»

www.e.lanbook.com - Электронная библиотечная система «Лань»
http://edu.garant.ru – Официальный сайт Гарант
http://www.consultant.ru/ – Официальный сайт КонсультантПлюс
http://chelreglib.ru/ru/ – Сайт Государственного казенного учреждения культуры «Челябинская областная универсальная научная библиотека» (ЧОУНБ).
http://e.kdelo.ru – Журнал «Кадровое дело».
http://e.spravkadrovika.ru – Журнал «Справочник кадровика».
http://pressa.ru/ru/magazines/ekonomika-i-uchet-truda – Журнал «Экономика и учет труда».
http://www.cfin.ru/ – Сайт «Библиотека управления».
http://www.top-personal.ru – Журнал «Управление персоналом».

6.4. Иные источники.

Справочно-правовая система «Консультант Плюс» -http://www.consultant.ru/
Справочная правовая система «Гарант» - http://www.aero.garant.ru

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

- 5 лингафонных кабинетов с установленным программным обеспечением (программа «Нибелунг»), оснащенные наушниками (на каждом рабочем столе)
- компьютеры с доступом в Интернет;
- мультимедийное оборудование;
- интерактивная доска (при наличии);
- классная доска, указка.

Программное обеспечение	Версия	Существует лицензий (и тип), количество
Windows 7 Pro	7	105
Офисный пакет		
Microsoft Office 2010 standard	2010	150
Microsoft Office 2016 standard	2016	120
Антивирусная защита		
-Kaspersky Endpoint Security длябизнеса- Стандарт-ный Russian Edition	10.2.5.3201	450
Дополнительные программы и утилиты		
WinRar	5	250
Radmin	3	250
ABBY FineReader 9.0 Corporate Edition	9	15
Другое ПО, используемое в деятельности филиала		
1С Библиотека	2.1.2.1	1
Гарант	8.00.2.025	50
Консультант	4016.00.12	50

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

Челябинский филиал

Кафедра экономики и менеджмента

УТВЕРЖДЕНА
решением кафедры
экономики и менеджмента
Протокол от «28» августа 2019 г. № 1

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.В.06 Кадровый консалтинг, аудит и контроллинг персонала
индекс, наименование дисциплины
38.03.03 «Управление персоналом»
код, наименование направления подготовки
Управление персоналом организации
профиль
Бакалавр
квалификация
Очная и заочная форма обучения
формы обучения

Челябинск 2019

Автор(ы)–составитель(и):

к.т.н., доцент кафедры экономики и менеджмента Владыкина Л.Б.
(ученая степень и(или) ученое звание, должность) (наименование кафедры) (Ф.И.О.)

Заведующий кафедрой
Кафедра экономики и менеджмента, к.э.н., доцент Абрамкина С.Р.
(наименование кафедры) (ученая степень и(или) ученое звание) (Ф.И.О.)

СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения программы 4

2. Объем и место дисциплины (модуля) в структуре ОП ВО 5

3. Содержание и структура дисциплины (модуля) 5

4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине (модулю) 7

5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины 13

6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", включая перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю) 15

7.Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы 16

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения программы

1.1.Дисциплина Б1.В.06 Кадровый консалтинг, аудит и контроллинг персонала обеспечивает овладение следующими компетенциями с учетом этапа

Очная и заочная форма обучения

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ПК-2	знанием основ кадрового планирования и контроллинга, основ маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала и умением применять их на практике	ПК-2.2.	Способность понимать основы кадрового планирования и контроллинга персонала
ПК-14	владением навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению и умением применять их на практике	ПК -14.3	Способность анализировать эффективность деятельности персонала организации
ПК - 31	способностью и готовностью оказывать консультации по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива (взаимоотношения, морально-психологический климат), умением применять инструменты прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектива	ПК -31.1	Способность и готовность оказывать консультации по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива (взаимоотношения, морально-психологический климат)

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

ОТФ/ТФ	Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения

ОТФ/ТФ	Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения
ОТФ: 07.003 - C деятельность по оценке и аттестации персонала; - D деятельность по развитию персонала; - **ТФ** 07.003 - C/01.6 организация и проведение оценки персонала; -C/02.6 организация и проведение аттестации персонала; -D/01.6 организация и проведение мероприятий по развитию и построению профессиональной карьеры персонала;	ПК-2.2 ПК – 14.3. ПК – 31.1	на уровне **знаний:** • понимать основы кадрового планирования и контроллинга персонала на уровне **умений:** • анализировать эффективность деятельности персонала организации на уровне **знаний:** • понимать основные процессы по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива (взаимоотношения, морально-психологический климат) на уровне **умений:** • оказывать консультации по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива (взаимоотношения, морально-психологический климат)

2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО

Объем дисциплины

*общая трудоемкость дисциплины (модуля) в зачетных единицах: 5*з.е..

- *количество **академических** часов, выделенных на контактную работу с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся:*
  - ✓ очная форма обучения – 180 часа, в том числе:
    - лекционные занятия – 22 часов
    - практические занятия – 42 часов
    - самостоятельная работа студентов, включая ее контроль – 116 часов.
  - ✓ заочная форма обучения - 180 часов, в том числе:
    - лекционные занятия – 8 часа;
    - практические занятия – 10 часов;
    - самостоятельная работа студентов, включая ее контроль – 162 часов
- *количество **астрономических** часов, выделенных на контактную работу с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся:*
  - ✓ очная форма обучения – 135 часа, в том числе:
    - лекционные занятия – 22 часов
    - практические занятия – 42 часов
    - самостоятельная работа студентов, включая ее контроль – 71час.
  - ✓ заочная форма обучения - 135 часов, в том числе:
    - лекционные занятия – 8 часа;
    - практические занятия – 8 часов;
    - самостоятельная работа студентов, включая ее контроль – 119 часов

Место дисциплины в структуре ОП ВО

Б1.В.06 Кадровый консалтинг, аудит и контроллинг персонала, дисциплина осваивается в вариативной части, очная форма – 4курс, 7 семестр; заочная форма –4 5курсы, 8-9 семестры;

– дисциплина реализуется после изучения таких дисциплин как:

Б1.Б.26Теория организации и организационное поведение;

Б1.В.12Управление персоналом организации;

Б1.В.15Кадровая политика и кадровое планирование.

– форма промежуточной аттестации в соответствии с учебным планом – экзамен

3. Содержание и структура дисциплины (модуля)

В академических часах

Очная форма обучения

№ п/п	Наименование тем (разделов),	Объем дисциплины (модуля), час.						Форма текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л/ЭО, ДОТ	ЛР/ ЭО, ДОТ*	ПЗ/ ЭО, ДОТ	КСР		
Раздел 1	Основы консалтинговой деятельности.	60	8		14		38	КР
Раздел 2	Аудит в системе управления персоналом.	62	8		14	2	38	КР
Раздел 3	Существующие подходы к оценке эффективности персонала	60	6		14		40	КР
Промежуточная аттестация								**экзамен**
Всего:		**180**	**22**		**42**	**2**	**116**	

Заочная форма обучения

№ п/п	Наименование тем (разделов),	Объем дисциплины (модуля), час.					Форма текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий			СР	
			Л/ЭО, ДОТ	ЛР/ ЭО, ДОТ*	ПЗ/ ЭО, ДОТ	КСР	
Раздел 1	Основы консалтинговой деятельности.	46	2		2	54	КР
Раздел 2	Аудит в системе управления персоналом.	48	2		4	2	52

Раздел 3	Существующие подходы к оценке эффективности персонала	46	4		4		54	
	Промежуточная аттестация							**экзамен**
Всего:		**180**	**8**		**10**	**2**	**160**	

В астрономических часах

Очная форма обучения

№ п/п	**Наименование тем (разделов),**	**Объем дисциплины (модуля), час.**						**Форма текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации**
		Всего	**Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий**				**СР**	
			Л/ЭО, ДОТ	**ЛР/ ЭО, ДОТ***	**ПЗ/ ЭО, ДОТ**	**КСР**		
Раздел 1	Основы консалтинговой деятельности.	36	8		14		14	КР
Раздел 2	Аудит в системе управления персоналом.	38	8		14	2	14	КР
Раздел 3	Существующие подходы к оценке эффективности персонала	34	6		14		14	КР
Промежуточная аттестация		**27**						**экзамен**
Всего:		**135**	**22**		**42**	**2**	**42**	

Заочная форма обучения

№ п/п	**Наименование тем (разделов),**	**Объем дисциплины (модуля), час.**						**Форма текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации**
		Всего	**Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий**				**СР**	
			Л/ЭО, ДОТ	**ЛР/ ЭО, ДОТ***	**ПЗ/ ЭО, ДОТ**	**КСР**		
Раздел 1	Основы консалтинговой деятельности.	41	2		2		37	КР
Раздел 2	Аудит в системе управления персоналом.	44	2		4	2	36	
Раздел 3	Существующие подходы к оценке эффективности персонала	43	4		2		37	
	Промежуточная	**7**						**экзамен**

аттестация							
Всего:	**135**	**8**		**8**	**2**	**110**	

*Примечание: * контрольная работа (КР), тестирование (Т)*

Содержание дисциплины

Раздел 1. Основы консалтинговой деятельности.

Понятие и возникновение консалтинга. Классификация консалтинговых компаний. Профессиональные объединения консультантов, ассоциации. Кодексы профессионального поведения. Система современного консалтинга. Ценообразование на консалтинговые услуги. Этапы консалтинговых проектов. Основы взаимодействия консультанта с клиентом. Организация проведения консалтинговых работ. Искусство выбора консалтинговой организации. Анализ коммерческих предложений и выбор контрагента. Сущность понятия и функции кадрового консалтинга. Актуальность консалтинга в области управления персоналом. Основные направления кадрового консалтинга. Структура спроса на услуги кадрового консалтинга в российских компаниях.

Раздел 2. Аудит в системе управления персоналом.

Аудит персонала как форма диагностики системы управления персоналом. Место аудита в системе управления персоналом. Цели и задачи проведения аудита персонала. Нормативно-правовые основы и принципы проведения аудита персонала. Внешний и внутренний аудит персонала. Отличие от других видов кадровой диагностики. Влияние результатов аудита на эффективность работы персонала. Характеристика и специфика аудита персонала. Исследовательские подходы к аудиту персонала. Классификация объектов аудита персонала. Кадровые процедуры, технологии, процессы, элементы системы управления персоналом как объекты аудита. Основные параметры различных объектов аудита персонала. Методы и инструменты аудита персонала. Этапы подготовки и проведения аудита персонала. Формирование программы аудита персонала. Структура отчета о проведении аудита персонала. Использование результатов аудита в деятельности кадровой службы.

Раздел 3. Существующие подходы к оценке эффективности персонала

ССП, KPI, MBO - подходы, измеряющие эффективность функций управления персоналом. Эталонные показатели эффективности программ Saratoga Institute. Индекс систем управления человеческими ресурсами (модель М. Хьюзлида и Б. Беккера). Исследование М. Паттерсона. Показатели степени соответствия. Показатели степени вовлеченности, удовлетворенности. Экспертные оценки. Преимущества и недостатки методов оценки эффективности реализации функций управления персоналом в организации. Практика их применения.

4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине (модулю)

4.1. Формы и методы текущего контроля успеваемости обучающихся и промежуточной аттестации.

4.1.1. В ходе реализации дисциплины Б1.В.06 Кадровый консалтинг, аудит и контроллинг персонала используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

- при проведении занятий лекционного типа: опрос
- при проведении занятий семинарского типа: контрольные работы
- при контроле результатов самостоятельной работы студентов: опрос, тестирование

Раздел 1. Основы консалтинговой деятельности.

Типовые вопросы для контрольной работы:

1. Сущность понятия и функции кадрового консалтинга. Возникновение консалтинга. Классификация консалтинговых компаний. Профессиональные объединения консультантов, ассоциации.

2. Кодексы профессионального поведения. Система современного консалтинга.

3. Ценообразование на консалтинговые услуги. Этапы консалтинговых проектов.

4. Основы взаимодействия консультанта с клиентом. Организация проведения консалтинговых работ.

5. Искусство выбора консалтинговой организации.

6. Структура спроса на услуги кадрового консалтинга в российских компаниях

Раздел 2. Аудит в системе управления персоналом.

Типовые вопросы для контрольной работы и опроса:

1. Аудит в системе управления персоналом
2. Место аудита в системе управления персоналом.
3. Классификация объектов аудита персонала. Кадровые процедуры, технологии, процессы, элементы системы управления персоналом как объекты аудита.
4. Организация как объект аудита и контролинга персонала

Раздел 3. Существующие подходы к оценке эффективности персонала.

Типовые вопросы для контрольной работы и опроса:

1. Метод бенчмаркинга: планирование, измерение эффективности, отчеты о состоянии рынка труда, сопоставление с отраслевыми, региональными показателями

2. Подходы, измеряющие эффективность функций управления персоналом

3. Эталонные показатели эффективности программ Saratoga Institute. Индекс систем управления человеческими ресурсами (модель М. Хьюзлида и Б. Беккера)

4. Показатели степени соответствия, степени вовлеченности, удовлетворенности работой.

5. Практика их применения эффективности реализации функций управления персоналом в организации

Типовые тестовые задания

Инструкция к тесту

Тест выдается на бумажном носителе. После завершения тестирования каждый обучаемый получает персональный результат.

В тесте 20 вопросов с вариантами ответа, необходимо выбрать один правильный ответ. Время тестирования 20 минут. Тестовые вопросы являются типовыми: с выбором одного варианта ответа из предложенных.

1.Численность работников различных категорий на начало отчетного периода плюс то же самое на конец отчетного периода, а сумма, поделенная на два, это — …

а. явочная численность;

б. списочная численность,+

в. среднесписочная численность;

г. средневзвешенная численность.

2. К функциям кадрового консалтинга не имеют отношения:

а) проведение обследования, или аудита: консультант изучает ресурсы компании, результаты ее деятельности, управленческую политику с целью определения ее сильных и слабых сторон и ключевых проблем

б) оказание консультационных услуг топ менеджменту организаций по вопросам управления персоналом

в) выполнение функций эксперта
г) помощь в реализации решения проблем

3.По времени действия нормы и нормативы подразделяются на:

а. перспективные и текущие;
б. годовые и оперативные;
в. сезонные и разовые;
г. временные и постоянные;
д. все выше перечисленные; +
е. нет правильного ответа.

Шкала оценивания

№	Формы контроля	Критерии оценки	Показатели и шкала оценивания (кол-во баллов)
1.	Тесты: письменные и/или компьютерные	Правильность ответа	**5 баллов** - ≥18 **4 балла** – ≥14 **3 балла** - ≥10 **2 балла** - < 5
5.	Контрольные работы	Качество контрольной работы по разделам дисциплины: правильность ответов на поставленные вопросы, оформление работы.	Ответ на вопрос полный; аргументированный, имеются выводы, высказывается авторская позиция – отлично (5 баллов). Полный, правильный ответ без пояснением и выводов авторской позиции – хорошо (4 баллов). Неточный, неполный ответ, отсутствуют выводы и авторская позиция – удовлетворительно (3 балла). Неправильный ответ, без пояснений – не удовлетворительно (2 балла)

4.3. Оценочные средства для промежуточной аттестации.

4.3.1. Формируемые компетенции

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ПК-2	знанием основ кадрового планирования и контроллинга, основ маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала и умением применять их на практике	ПК-2.2.	Способность понимать основы кадрового планирования и контроллинга персонала
ПК-14	владением навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыками разработки и экономического обос-	ПК -14.3	Способность анализировать эффективность деятельности персонала организации

	нования мероприятий по их улучшению и умением применять их на практике		
ПК - 31	способностью и готовностью оказывать консультации по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива (взаимоотношения, морально-психологический климат), умением применять инструменты прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектива	ПК -31.1	Способность и готовность оказывать консультации по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива (взаимоотношения, морально-психологический климат)

4.3.2.Типовые оценочные средства промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация студентов проводится в форме экзамена (для очной формы обучения), в форме экзамена и контрольной работы (для заочной формы обучения).

Задание для контрольной работы

Контрольная работа предполагает выбор темы из перечисленных выше вопросов и подготовку письменного материала по выбранной теме.

Критерии оценки контрольной работы

Оценка «**зачтено**» выставляется, если как минимум структура контрольной работы соответствует заданию, больше половины разделов проработаны в целом правильно, но с допущением ошибок.

Оценка «**не зачтено**» выставляется, если структура контрольной работы не соответствует заданию, разделы проработаны с грубыми ошибками.

Экзамен проходит в форме тестирования

Инструкция к тесту

Тест выдается на бумажном носителе. После завершения тестирования каждый обучаемый получает персональный результат.

В тесте 20 вопросов с вариантами ответа, необходимо выбрать один правильный ответ. Время тестирования 20 минут. Тестовые вопросы являются типовыми: с выбором одного варианта ответа из предложенных.

Типовые тестовые задания

1. Какие блоки включает в себя структурно кадровый консалтинг:

А) Оптимизация технологий УП, кадровый аудит, оценка СПК

Б)Экономическая политика, оценка эффективности работников

В) Анализ потребности в персонале, Оценка уровня квалификации

Г) Уровень индивидуальных технологий внедрения контроля

2.Кадровый консалтинг позволяет решить ряд вопросов возникающих перед управленцами высшего звена

А)Откуда и как привлечь профессиональные кадры?

Б)Как усилить мотивацию "старичков"?

В) Повысит ли обучение персонала эффективность работы ?

Г) все выше перечисленные

3. Основная цель контроллинга -…
а) ориентация управленческого процесса на достижение всех целей, стоящих перед предприятием
б) повышение эффективности работы персонала
в) увеличение прибыли предприятия.

4. К видам контроллинга не относятся:
а) контроллинг по степени развития
б) контроллинг по виду измерения
в) контроллинг по объему производства.

Система оценки: После завершения тестирования каждый обучаемый получает персональный результат.

Баллы	**Оценка**
<10	неудовлетворительно
≥10	удовлетворительно
≥14	хорошо
≥17	отлично

4.4 Оценивание студентов при проведении промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация по дисциплине проводится в соответствии с Учебным планом в форме экзамена.

Оценка знаний студента на экзамене носит комплексный характер, является балльной и определяется его:

- ответом на экзамене (решением теста);
- учебными достижениями в семестровый период (по очной форме обучения - количеством баллов, полученных по балльно-рейтинговой системе).

Знания и компетенции студента на экзамене оцениваются оценками: *отлично*» – 5, «*хорошо*» – 4 , «*удовлетворительно*» – *3*, «*неудовлетворительно*» – 2.

Оценка студентам очной формы обучения выставляется в соответствии с балльно-рейтинговой системой. Основой для определения оценки служит уровень усвоения студентами материала, предусмотренного рабочей программой дисциплины.

Критерии оценки студента на экзамене

Баллы (рейтинговой оценки), %	Оценка	Требования к знаниям
100-76	*5, «отлично»*	Оценка **«отлично»** выставляется студенту, если он • понимает и объяснять основы кадрового планирования и контроллинга персонала; • характеризует показатели эффективности деятельности персонала организации • умеет анализировать эффективность деятельности персонала организации • умеет оказывать консультации по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива (взаимоотношения, морально-психологический климат) – Учебные достижения в семестровый период и результатами рубежного контроля демонстрируют высокую

		степень овладения программным материалом (для очной формы обучения)
66-75	*4, «хорошо»*	Оценка **«хорошо»** выставляется студенту, если он • объяснять основы кадрового планирования и контроллинга персонала, с незначительными неточностями; • характеризует показатели эффективности деятельности персонала организации, с незначительными неточностями • умеет анализировать эффективность деятельности персонала организации с незначительными неточностями • затрудняется структурированно консультировать по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива (взаимоотношения, морально-психологический климат) – Учебные достижения в семестровый период и результатами рубежного контроля демонстрируют хорошую степень овладения программным материалом (для очной формы обучения)
50-65	*3, «удовлетворительно»*	Оценка **«удовлетворительно»** ставится студенту, • Испытывает сложности в объяснении основ кадрового планирования и контроллинга персонала; • характеризует показатели эффективности деятельности персонала организации, с ошибками; • умеет анализировать эффективность деятельности персонала организации с ошибками; • затрудняется структурированно консультировать по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива (взаимоотношения, морально-психологический климат) делает существенные ошибки - Учебные достижения в семестровый период и результатами рубежного контроля демонстрируют достаточную (удовлетворительную) степень овладения программным материалом (для очной формы обучения)
Менее 50	*2, «неудовлетворительно»*	Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, если он • допускает существенные ошибки в программном материале, • не обладает способностью логически верно, аргументировано и ясно строить устную речь по вопросам программного материала - Учебные достижения в семестровый период и результатами рубежного контроля демонстрировали низкую степень овладения программным материалом по (для очного отделения).

5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

При подготовке к занятиям на каждый теоретических вопрос темы целесообразно составить план-конспект ответа с фиксацией в нем важнейших положений анализируемых материалов, что будет способствовать более глубокому, полному освоению компетенций.

Раздел 1. Основы консалтинговой деятельности.

Вопросы для самостоятельной подготовки:

1. Понятие и возникновение консалтинга. Классификация консалтинговых компаний.
2. Профессиональные объединения консультантов, ассоциации.
3. Кодексы профессионального поведения.
4. Система современного консалтинга.
5. Ценообразование на консалтинговые услуги.
6. Этапы консалтинговых проектов.
7. Основы взаимодействия консультанта с клиентом.
8. Организация проведения консалтинговых работ.
9. Искусство выбора консалтинговой организации.
10. Анализ коммерческих предложений и выбор контрагента.
11. Сущность понятия и функции кадрового консалтинга.
12. Актуальность консалтинга в области управления персоналом.
13. Основные направления кадрового консалтинга.
14. Структура спроса на услуги кадрового консалтинга в российских компаниях.

Литература.

1. Контроллинг: теория и практика : учебник и практикум для академического бакалавриата / С. В. Осипов [и др.] ; под общ. ред. С. В. Осипова. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 145 с. — (Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-00619-3. – Режим доступа https://www.biblio-online.ru/book/891301E1-969E-455F-A4FE-AD7209AC700F - ЭБС «Юрайт»

Раздел 2. Аудит в системе управления персоналом.

Вопросы для самостоятельной подготовки:

1. Аудит персонала как форма диагностики системы управления персоналом.
2. Место аудита в системе управления персоналом.
3. Цели и задачи проведения аудита персонала.
4. Нормативно-правовые основы и принципы проведения аудита персонала.
5. Методы и инструменты аудита персонала.
6. Этапы подготовки и проведения аудита персонала.
7. Формирование программы аудита персонала.
8. Структура отчета о проведении аудита персонала.
9. Использование результатов аудита в деятельности

Литература.

1. Кадровая политика и кадровый аудит организаций [Электронный ресурс]: учебное пособие/ — Электрон. текстовые данные.— Ставрополь: Ставропольский государственный аграрный университет, 2016.— 168 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/47307.html .— ЭБС «IPRbooks»

Раздел 3. Существующие подходы к оценке эффективности персонала

Вопросы для самостоятельной подготовки:

1. ССП, KPI, MBO - подходы, измеряющие эффективность функций управления персоналом.
2. Эталонные показатели эффективности программ Saratoga Institute.

3. Индекс систем управления человеческими ресурсами (модель М. Хьюзли-да и Б. Беккера).
4. Исследование М. Паттерсона.
5. Показатели степени соответствия.
6. Показатели степени вовлеченности, удовлетворенности.
7. Экспертные оценки.
8. Преимущества и недостатки методов оценки эффективности реализации функций управления персоналом в организации.

Литература.

2. Кадровая политика и кадровый аудит организаций [Электронный ресурс]: учебное пособие/ — Электрон. текстовые данные.— Ставрополь: Ставропольский государственный аграрный университет, 2019.— 168 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/47307.html .— ЭБС «IPRbooks»

3. Контроллинг: теория и практика : учебник и практикум для академического бакалавриата / С. В. Осипов [и др.] ; под общ. ред. С. В. Осипова. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 145 с. — (Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-00619-3. – Режим доступа https://www.biblio-online.ru/book/891301E1-969E-455F-A4FE-AD7209AC700F - ЭБС «Юрайт»

6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", включая перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю)

6.1. Основная литература

1. Кадровая политика и кадровый аудит организаций [Электронный ресурс]: учебное пособие/ — Электрон. текстовые данные.— Ставрополь: Ставропольский государственный аграрный университет, 2019.— 168 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/47307.html .— ЭБС «IPRbooks»

2. Контроллинг: теория и практика : учебник и практикум для академического бакалавриата / С. В. Осипов [и др.] ; под общ. ред. С. В. Осипова. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 145 с. — (Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-00619-3. – Режим доступа https://www.biblio-online.ru/book/891301E1-969E-455F-A4FE-AD7209AC700F - ЭБС «Юрайт»

6.2.Дополнительная литература

1. Управление персоналом [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Г.И. Михайлина [и др.].— Электрон. текстовые данные.— М.: Дашков и К, 2016.— 280 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/24834.html .— ЭБС «IPRbooks»

2. Гладченко Т.Н. Контроллинг [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Гладченко Т.Н., Фомин Ю.В.— Электрон. текстовые данные.— Донецк: Донецкий государственный университет управления, 2016.— 194 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/62361.html .— ЭБС «IPRbooks»

3. Скрипникова Н.Н. Реклама. Консалтинг. Public Relations [Электронный ресурс]: теоретические брифы. Учебное пособие/ Скрипникова Н.Н.— Электрон. текстовые данные.— Воронеж: Воронежский государственный архитектурно-строительный университет, ЭБС АСВ, 2015.— 53 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/59126.html.— ЭБС «IPRbooks»

6.3 Интернет-ресурсы

№ п/п	Интернет ресурс (адрес)	Описание ресурса
1.	http://www.consultant.ru.	Консультант Плюс
2.	http://www.garant.ru.	Справочная правовая система Гарант
3.	http://www.kadrovik.ru.	Национальный союз кадровиков
4.	http://www.ilo.org/public/russian/region/eurpro/moscow/index.htm.	Международная организация труда
5.	http://www.hr-portal.ru.	Сообщество HR-менеджеров
6.	http://www.minzdravsoc.ru.	Министерство здравоохранения и социального развития РФ
7.	www.top-personal.ru.	Журнал "Управление персоналом"
8.	http://www.kadrovik.ru.	Журнал «Кадровик»
9.	http://kdelo.ru.	Журнал «Кадровое дело»
10.	http://www.km-magazine.ru.	Журнал «Кадровый менеджмент»
11.	http://www.hrm.ru.	Журнал "HR Менеджмент"
12.	www.otiss.ru/slujba.html	Журнал «Служба кадров и персонал»
13.	http://www.kapr.ru/.	Журнал «Кадры предприятия

6.4.Иные источники

Справочно-правовая система «Консультант Плюс» - http://www.consultant.ru/

Справочная правовая система «Гарант» - http://www.aero.garant.ru

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

- компьютеры с доступом в Интернет;
- мультимедийное оборудование;
- интерактивная доска (при наличии);
- классная доска, указка.

Программное обеспечение	Версия	Существует лицензий (и тип), количество
Windows 7 Pro	7	105
Офисный пакет		
Microsoft Office 2010 standard	2010	150
Антивирусная защита		
-Kaspersky Endpoint Security для бизнеса- Стандартный Russian Edition	8.1.0.1042	450
Дополнительные программы и утилиты		
WinRar	5	250
Radmin	3	250
ABBY FineReader 9.0 Corporate Edition	9	15
Другое ПО, используемое в деятельности филиала		
1С Библиотека		1
Гарант		Локальная сеть

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

Челябинский филиал

Кафедра экономики и менеджмента

УТВЕРЖДЕНА
решением кафедры
экономики и менеджмента
Протокол от «28» августа 2019 г. № 1

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.В.07 Риск-менеджмент
индекс, наименование дисциплины
38.03.03 «Управление персоналом»
код, наименование направления подготовки
Управление персоналом организации
профиль
Бакалавр
квалификация
Очная и заочная форма обучения
формы обучения

Челябинск 2019

Автор(ы)–составитель(и):

Старший преподаватель
кафедры экономики и менеджмента Снедкова В.С.
(ученая степень и(или) ученое звание, должность) (наименование кафедры) (Ф.И.О.)

Заведующий кафедрой
Кафедра экономики и менеджмента, к.э.н., доцент Абрамкина С.Р.
(наименование кафедры) (ученая степень и(или) ученое звание) (Ф.И.О.)

СОДЕРЖАНИЕ

1.Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения программы.....4

2.Объем и место дисциплины (модуля) в структуре ОП ВО 5

3.Содержание и структура дисциплины (модуля) 6

4.Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине (модулю) 9

5.Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины 18

6.Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", включая перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю) 19

7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы 20

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения программы

1.1. Дисциплина Б1.В.07 Риск-менеджмент обеспечивает овладение следующими компетенциями с учетом этапа

Очная и заочная форма обучения

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ПК-34	знанием основ организационного проектирования системы и технологии управления персоналом (в том числе с использованием функционально-стоимостного метода), владением методами построения функциональных и организационных структур управления организацией и ее персоналом исходя из целей организации, умением осуществлять распределение функций, полномочий и ответственности на основе их делегирования	ПК-34.3.	умением осуществлять распределение функций, полномочий и ответственности на основе их делегирования

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

ОТФ/ТФ	Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения
ОТФ: – 07.033\ В деятельность по обеспечению персоналом – 07.033\ Н стратегическое управление персоналом организации **ТФ** – В/01.6 сбор информации о потребностях организации в персонале; – Н/01.7 разработка системы стратегического управления	ПК-34.3.	на уровне **знаний:** • объяснять принципы и методы оценки рисков при управлении проектами; • понимать особенности применения различных методов управления рисками.
		на уровне **умений:** • анализировать условия применения различных методик оценки риска при управлении проектами, программой внедрения технологических и продуктовых инноваций или программой организационных изменений; • использовать математические и статистические методы расчета уровня рисков, • идентифицировать риски, возникающие при распределении функций, полномочий и ответ-

ОТФ/ТФ	Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения
персоналом организации;		ственности на основе делегирования, • составлять карту рисков;

2. Объем и место дисциплины (модуля) в структуре ОП ВО

Объем дисциплины

общая трудоемкость дисциплины (модуля) в зачетных единицах: 108часов (3 з.е.) – в академических часах; 81 час – в астрономических часах.

- *количество академических часов, выделенных на контактную работу с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся:*

✓ очная форма обучения – 50 часа, в том числе:
– лекционные занятия – 16 часа,
– практические занятия – 34 часа.
Самостоятельная работа студентов, включая ее контроль – 58 часов.
✓ заочная форма обучения - 18 часов, в том числе:
– лекционные занятия – 8 часов;
– практические занятия – 10 часов.
Самостоятельная работа студентов, включая ее контроль – 90 часов.

- *количество астрономических часов, выделенных на контактную работу с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся:*

✓ очная форма обучения – 34 часа, в том числе:
– лекционные занятия – 16 часа,
– практические занятия – 16 часа., 2 ч. КСР
Самостоятельная работа студентов, включая ее контроль – 47 часов.
✓ заочная форма обучения - 14 часов, в том числе:
– лекционные занятия – 6 часов;
– практические занятия – 6часов; 2 ч. КСР..
Самостоятельная работа студентов, включая ее контроль –67 часов.

Место дисциплины в структуре ОП ВО

Б1.В.07 Риск-менеджмент, очная форма – 4 курс, 8 семестр; заочная форма – 5 курс, 9-10 семестр;

– дисциплина реализуется после изучения таких дисциплин как:
«»
- Б1.Б.8 – Экономическая теория,
- Б1.Б.26 - Теория организации и организационное поведение
- – форма промежуточной аттестации в соответствии с учебным планом –экзамен, контрольная работа (для заочной формы).

3. Содержание и структура дисциплины (модуля) (в академических часах)

Очная форма обучения

№ п/п	Наименование тем (разделов),	Объем дисциплины (модуля), час.			Форма текущего контроля успеваемост
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий	СР	

			Л/ЭО, ДОТ	ЛР/ ЭО, ДОТ*	ПЗ/ ЭО, ДОТ	КСР		и, промежуточной аттестации
Раздел 1	Понятие, основные характеристики и виды предпринимательских рисков	18	4		8		6	Д
Раздел 2	Методические основы оценки риска в условиях определенности, частичной неопределенности (риска) и полной неопределенности	22	4		8		10	З
Раздел 3	Методы управления рисками	21	4		8		9	З
Раздел 4	Система риск-менеджмента в современных организациях	18	4		8		6	О
Промежуточная аттестация		**27 Экз**						
Всего:		108	16		32	2	31	

Заочная форма обучения

№ п/п	Наименование тем (разделов),	Объем дисциплины (модуля), час.					Форма текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий			СР	
			Л/ЭО, ДОТ*	ЛР/ ЭО, ДОТ*	ПЗ/ ЭО, ДОТ*	КСР	
Раздел 1	Понятие, основные характеристики и виды предпринимательских рисков	24	2		2	20	О
Раздел 2	Методические основы оценки риска в условиях определенности, частичной неопределенности (риска) и полной неопределенности	26	2		2	2	20	З
Раздел 3	Методы управления рисками	24	2		2		20	З
Раздел 4	Система риск-менеджмента в совре-	25	2		2		21	О

	менных организациях							
Промежуточная аттестация		**экз (9)**						КР
Всего:		108	8		8	2	81	

Содержание и структура дисциплины (модуля) (в астрономических часах)

Очная форма обучения

№ п/п	Наименование тем (разделов),	Объем дисциплины (модуля), час.						Форма текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л/ЭО, ДОТ	ЛР/ ЭО, ДОТ*	ПЗ/ ЭО, ДОТ	КСР		
Раздел 1	Понятие, основные характеристики и виды предпринимательских рисков	14	4		4		6	Д
Раздел 2	Методические основы оценки риска в условиях определенности, частичной неопределенности (риска) и полной неопределенности	18	4		4	2	8	З
Раздел 3	Методы управления рисками	17	4		4		9	З
Раздел 4	Система риск-менеджмента в современных организациях	14	4		4		6	О
Промежуточная аттестация		**18 Экз**						
Всего:		108	16		16	2	29	

Заочная форма обучения

№ п/п	Наименование тем (разделов),	Объем дисциплины (модуля), час.					Форма текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий			СР	
			Л/ЭО, ДОТ*	ЛР/ ЭО, ДОТ*	ПЗ/ ЭО, ДОТ*	КСР	
Раздел 1	Понятие, основные характеристики и виды предпринимательских рисков	12	1		1	10	О

Раздел 2	Методические основы оценки риска в условиях определенности, частичной неопределенности (риска) и полной неопределенности	19	1		1	2	15	з
Раздел 3	Методы управления рисками	19	2		2		15	з
Раздел 4	Система риск-менеджмента в современных организациях	24	2		2		20	о
Промежуточная аттестация		**экз (7)**						КР
	Всего:	108	6		6	2	60	

*Примечание: * опрос (О), доклад (Д), решение задач (З), тестирование (Т)*

Содержание дисциплины

Раздел 1 Понятие, основные характеристики и виды предпринимательских рисков.

Развитие и современное состояние теории предпринимательского риска. Понятие и основные характеристики риска как экономической категории. Кривая предпринимательского риска. Классификационная схема видов риска в деятельности коммерческих и финансовых структур

Раздел 2. Методические основы оценки риска в условиях определенности, частичной неопределенности (риска) и полной неопределенности.

Система показателей оценки риска. Оценка риска в условиях определенности: анализ риска потери ликвидности и платежеспособности. Оценка риска в условиях частичной неопределенности: статистические показатели. Оценка риска в условиях полной неопределенности: правила и критерии принятия рисковых решений.

Раздел 3. Методы управления рисками.

Средства разрешения риска – уклонение, удержание, передача риска, поиск гарантов. Методы снижения степени риска – премия, распределение, диверсификация, лимитирование, локализация. Методы компенсации риска. Хеджирование, страхование как методы управления рисками

Раздел 4. Система риск-менеджмента в современных организациях.

Цели и задачи риск-менеджмента как системы. Стратегия и тактика управления рисками. Содержание основных функций управления в риск-менеджменте. Эвристические правила принятия рисковых решений. Особенности организации риск-менеджмента: политика управления рисками, стандарты управления рисками, критерии принятия рисковых решений.

4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине (модулю)

4.1. Формы и методы текущего контроля успеваемости обучающихся и

промежуточной аттестации.

4.1.1. В ходе реализации дисциплины Б1.В.07 Риск-менеджмент используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

- при проведении занятий лекционного типа: доклады
- при проведении занятий семинарского типа: решение задач
- при контроле результатов самостоятельной работы студентов: опрос, тестирование

Раздел 1 Понятие, основные характеристики и виды предпринимательских рисков.
Типовые оценочные материалы по разделу 1
Темы докладов (очная форма обучения):

1. - Понятие и основные характеристики риска как экономической категории.
2. Кривая предпринимательского риска
3. - Развитие и современное состояние теории предпринимательского риска.
4. Исследование классификационных схем рисков в деятельности производственных и финансовых учреждений.

Раздел 2. Методические основы оценки риска в условиях определенности, частичной неопределенности (риска) и полной неопределенности.
Типовые оценочные материалы по разделу 2
Типовые задачи:

1. Определить, в какой инвестиционный проект (с позиции рискованности) выгоднее вложить денежные средства: в проект А или в проект Б? Построить кривую риска по проекту А и Б. Исходные данные приведены в табл. «Распределение вероятности ожидаемых доходов по двум инвестиционным проектам».

Распределение вероятности ожидаемых доходов по проектам

Возможные значения конъюнктуры инвестиционного рынка	Инвестиционный проект А		Инвестиционный проект Б	
	Расчетный доход, тыс.р., x	Значение вероятности, P	Расчетный доход, тыс.р., x	Значение вероятности, P
Высокая	600	0,25	800	0,20
Средняя	500	0,50	450	0,60
Низкая	200	0,05	100	0,20
В целом	-	1	-	1

Определить среднее ожидаемое значение прибыли от вложения в проекты А и Б; дисперсию по проектам А и Б; среднее квадратическое отклонение по проектам А и Б; коэффициент вариации по проекту А и по проекту Б. Расчет выполнить в таблице «Расчет степени риска при вложении в инвестиционные проекты». Построить кривые вероятностного распределения значений по проектам А и Б, сделать вывод об величине риска.

2. При вложении капитала в мероприятие А из 120 случаев прибыль в 25 тыс. р. может быть получена в 48 случаях; 20 тыс. р. в 36 случаях; 30 тыс. р. в 36 случаях. При вложении капитала в мероприятие Б из 100 случаев прибыль в 40 тыс. р. может быть получена в 30 случаях; 30 тыс. р. в 50 случаях; 15 тыс. р. в 20 случаях. Определить среднее ожидаемое значение прибыли от вложения в мероприятие А и в мероприятие Б; дисперсию по мероприятию

ятию А и по мероприятию Б; среднее квадратическое отклонение по мероприятию А и по мероприятию Б; коэффициент вариации по мероприятию А и по мероприятию Б.
Определить, в какое мероприятие выгоднее вкладывать денежные средства: в мероприятие А или в мероприятие Б? Расчет провести в таблице.

Расчет статистических показателей задачи

Номер события	Прибыль, тыс.руб., X	Число случаев наблюдения, n	Вероятность, p	Дисперсия, σ	Среднеквадратическое отклонение, σ	Коэффициент вариации, υ
	Мероприятие А					
1						
2						
3						
Итого						
	Мероприятие В					
1						
2						
3						
Итого						

Раздел 3. Методы управления рисками.
Типовые оценочные материалы по разделу 3
Типовые ситуационные задачи:

1. Изучите пример практической реализации системы управления рисками в крупной промышленной компании на основе предложенного кейса и ответьте на предложенные вопросы.

- Определите преимущества и недостатки фрагментарного подхода к постановке системы управления рисками.
- Разработать следующие шаги в управлении рисками компании. Сформулируйте политику управления рисками, постройте карту рисков.

«Разработка и внедрение системы управления рисками в крупной промышленной компании на примере ОАО "Магнитогорский металлургический комбинат"

Разработано на основе статьи: Тарасов, И. А. «Разработка и внедрение системы управления рисками в крупной промышленной компании на примере ОАО "Магнитогорский металлургический комбинат"»
ОАО "ММК" является одним из ведущих предприятий российской черной металлургии и опыт внедрения на комбинате процедур управления рисками носит уникальный характер с учетом истории и культуры компании, сложившейся структуры управления, профессионализма менеджеров и специалистов.
С другой стороны, опыт ОАО "ММК" может быть полезным практическим примером для управляющего рисками любой крупной примышленной компании с учетом российской специфики развития риск-менеджмента.
1. Описание проблемы и первые шаги

Необходимость внедрения комплексной системы управления рисками в целом для любой крупной компании обусловлена рядом внешних факторов, таких как:
- опасный характер производства; - колебания спроса и предложения на продукцию и потребляемое сырье; - интеграционные процессы (слияния и поглощения);
- отраслевая конкуренция; - возрастающая волатильность финансовых рынков; - давление регулирующих органов; - совершенствование механизмов корпоративного управления.
Однако для любой компании существует ряд особенностей, связанных с понимаем необходимости создания системы управления рисками в силу внутренних факторов. В период с 1998 по 2003 год на ОАО "ММК" имел место фрагментарный подход к функционированию системы управления рисками. Оценка и управление рисками производились в отдельных зонах, имеющих осознанный наиболее высокий уровень риска и требующих немедленных мероприятий по снижению его уровня. На данном этапе процедуры, связанные с предупреждением риска, разрабатывались и внедрялись специалистами подразделения по управлению рисками уже после появления "проблемы", т. е. после реализации риска, например, крупной аварии, значительных потерь от курсовой разницы в отчете о прибылях и убытках компании, увеличения случаев неисполнения обязательств контрагентами. Значимым условием возможности внедрения элементов риск-менеджмента в организации на этом этапе послужило формирование эффективной команды специалистов, имеющих профессиональные навыки в области экономики, математической статистики и управления рисками, а также опыт работы в компании. Это позволило адаптировать методы оценки и управления рисками к потребностям компании и успешно осуществить процедуры согласования разработанных и документированных методологий.
Ниже представлены практические примеры, отражающие как причины необходимости внедрения процедур управления рисками, так и решение их с помощью элементов управления рисками:
А) Увеличение в 2001-2002 гг. кредитного портфеля компании до 30 % от собственных средств и, соответственно, объема залогового обеспечения до 50% привело к необходимости формирования процедуры выбора предмета залога с учетом фактора риска. Специалистами подразделения по управлению рисками была разработана методика оценки рисков портфеля залогов с учетом его структуры и объема. В основу методологии положен критериальный анализ каждого из потенциальных видов обеспечения и портфеля залогов в целом на предмет непрерывности производственного процесса и ликвидности предметов залога. Существующий портфель залогов сопоставлялся с оптимальным, процент отклонения свидетельствовал о наличии повышенного риска. Порядок принятия решения о выборе предмета залога при привлечении финансирования был пересмотрен в нормативных документах ОАО "ММК". Данные процедуры позволили значительно снизить риски, возникающие в случае обращения взыскания на заложенное имущество и, следовательно, повысить стабильность компании.
Б) Масштабное обновление основных производственных фондов, проводимое менеджментом компании начиная с 2002 года, явилось причиной роста проектных рисков, т. е. целого комплекса рисков, связанных с процедурой принятия решений и реализацией инвестиционных проектов на ОАО "ММК".
Разработка и внедрение процедуры управления проектными рисками началась на ОАО "ММК" в 2002 году. Первым шагом стал анализ действующих методологий в области оценки рисков инвестиционных проектов и выработка собственной, приемлемой для компании процедуры оценки и управления. В качестве метода оценки был определен метод имитационного моделирования, известный также как метод Монте-Карло, позволяющий оценить чистую текущую стоимость проекта с учетом совокупности факторов риска на основе генерации большого количества сценариев реализации инвестиционного проекта. Данный метод позволил определить наиболее рискованные для компании проекты на стадии приятия решения об их реализации и выявить возможные варианты снижения риска. Данный метод нормативно закреплен положением об оценке риска инвестиционных проектов и в настоящее время дополнен качественной оценкой проектных рисков.

В) Причиной развития процедур управления рисками контрагентов стало колебание спроса на металлопродукцию по ряду наименований. Пересмотр условий платежей с отдельными контрагентами с предварительной оплаты на поставку продукции с последующей оплатой или систему плановых платежей усилил кредитные риски компании и стал основанием для инициирования специалистами подразделения по управлению рисками порядка оценки кредитных рисков. В основу оценки кредитных рисков легли такие критерии как история совместной работы контрагента с ОАО "ММК", финансово-хозяйственные показатели работы контрагента, объем и значимость текущей сделки с контрагентом. В настоящее время при кредитовании любого контрагента на стадии преддоговорной работы проводится анализ кредитного риска, результаты которого оказывают влияние на условия оплаты по договору и форму требуемого обеспечения.
С) Размещение в 2002 году еврооблигаций на сумму 100 млн. евро и дальнейшее падение курса доллара по отношению к евро стало причиной потерь ОАО "ММК" от курсовой разницы. В целях регулирования валютной позиции ОАО "ММК" и снижения валютного риска была разработана и внедрена процедура управления валютным риском. В данном случае были разработаны и документированы метод оценки на основе методологии VAR, процедуры управления (в частности управление условиями валютных контрактов, хеджирование) и контроля. Существующий на сегодняшний день механизм взаимодействия подразделений при управлении валютным риском позволяет динамично отслеживать и формировать валютную позицию ОАО "ММК" и, следовательно, оценивать и управлять валютным риском.

Раздел 4. Система риск-менеджмента в современных организациях.
Типовые оценочные материалы по разделу 4
Типовые вопросы для проведения опроса:

1. - организация системы риск-менеджмента в компании;
2. - этапы процесса управления рисками;
3. - основные тенденции управления рисками в современных организациях.

Шкала оценивания

№	Формы контроля	Критерии оценки	Показатели и шкала оценивания (кол-во баллов)
1.	Доклад	• полнота раскрытие темы; • соблюдение времени доклада (5 минут) • использование специальной терминологии • грамотная речь и наличие презентации	**5 баллов** - тема раскрыта полностью; соблюдение хронометража, использование специальной терминологии грамотная речь и наличие презентации **4 балла** – тема раскрыта полностью; выход за пределы хронометража; использование специальной терминологии; встречаются слова «сорняки», наличие презентации **3 балла** – тема раскрыта не полностью; выход за пределы хронометража; не используется специальная терминология или используется неверно; встречаются слова «сорняки», отсутствие презентации **2 балла** – тема не раскрыта, не используется специальная терминология; неграмотная речь, отсутствие презентации.
2.	Опрос	Правильность ответов на поставленные вопросы (до 5 мини-вопросов)	**5 баллов –** ответил на все вопросы **4 балла** – ответил на все вопросы, допустил 1-2 ошибки, но сам их исправил **3 балла** – ответил на 3 и более вопросов

			с ошибками **2 балла** – ответил на 1-2 вопроса с ошибками
3.	Решение задач	Качество решения задач: правильность решения задачи, оформление задачи.	**5 баллов** – задача решена правильно, правильно оформлена. **4 балла** – задача решена правильно, но есть ошибки в оформлении **3 балла** - ошибки в расчетах и оформлении **2 балла** - задача решена неправильно
4.	Тесты: письменные и/или компьютерные	Правильность ответа	**5 баллов** - ≥17 **4 балла** – ≥14 **3 балла** - ≥10 **2 балла** - < 10
5.	Контрольные работы в виде решения типовых задач	Качество решения типовых задач по разделам дисциплины: правильность решения задач, оформление работы.	**5 баллов** - работа выполнена без ошибок и недочетов, работа оформлена правильно. **4 балла** – работа выполнена полностью, но в ней допущено не более одной негрубой ошибки и одного недочета, или допущены ошибки в оформлении. **3 балла** – правильно выполнено не менее половины работы или допущено не более двух грубых ошибок, или не более одной грубой ошибки и ошибок в оформлении. **2 балла** – в работе допущено число ошибок и недочетов превосходящее норму, при которой может быть выставлена оценка «3», или если правильно выполнено менее половины работы.

4.3. Оценочные средства для промежуточной аттестации.

4.3.1. Формируемые компетенции

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ПК-34	знанием основ организационного проектирования системы и технологии управления персоналом (в том числе с использованием функционально-стоимостного метода), владением методами построения функциональных и организационных структур управления организацией и ее персоналом исходя из целей организации, умением осуществлять	ПК-34.3.	умением осуществлять распределение функций, полномочий и ответственности на основе их делегирования

	распределение функций, полномочий и ответственности на основе их делегирования		

4.3.2.Типовые оценочные средства промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация студентов проводится в форме экзамена. Для заочной формы предусмотрено выполнение контрольной работы.
Экзамен проходит в форме тестирования

Инструкция к тесту

Тесты выполнены на бумажном носителе, тестирование проводится с использованием раздаточного материала. После завершения тестирования каждый обучаемый получает персональный результат.

В тесте 20 вопросов с вариантами ответа, необходимо выбрать один правильный ответ. Время тестирования 20 минут. Тестовые вопросы являются типовыми: с выбором одного варианта ответа из предложенных.

Типовые тестовые задания

1. Современное понятие «риск» …

А. Используется для обозначения возможного материального ущерба;
Б. Связано как с возможным материальным ущербом, так и с возможным выигрышем;
В. Отождествляется только с полученным материальным ущербом.

2. Объективная вероятность наступления рискового события…

А. Основана на предположении о возможности получения определенного эффекта;
Б. Базируется на расчете частоты, с которой происходит процесс или явление.

3. Назовите основные причины, ограничивающие практическое применение статистических данных для определения вероятностей наступления событий

А. Недостаточный объем статистических данных или их отсутствие;
Б. Влияние субъективных особенностей исследователя;
В. Наличие неопределенности в реальных условиях предпринимательской деятельности.

4. Как соотносятся понятие «неопределенность» и понятие «риск»?

А. В реальной предпринимательской деятельности эти понятия являются синонимами;
Б. Риск характеризует такую ситуацию, когда наступление некоторых событий может быть оценено количественно, а неопределенность предполагает невозможность оценки вероятности наступления таких событий;
В. Неопределенность характеризует условия внешней среды, а риск – действия предпринимателя, поэтому эти понятия не связаны.

5. Спекулятивные (динамические, коммерческие) риски -

А. Всегда несут потери для предпринимательской деятельности;
Б. Могут нести как потери, так и дополнительную прибыль;
В. Характеризуют дополнительные возможности получения прибыли.

6. Риск убытков, связанных с неэффективным использованием предприятием основных и оборотных средств, относится к:

А. Коммерческому риску;
Б. Производственному риску;
В. Финансовому риску;
Г. Страховому риску.

7. Риск-проблема, возникающая в предпринимательской деятельности, представляет собой:

А. Рассогласование между планируемой прибылью и реальными возможностями организации;

Б. Влияние разнообразных рисковых факторов на достижение целей организации;

В. Недопустимо большое рассогласование между потребностью в безопасности и реальным уровнем риска в процессе предпринимательской деятельности.

8. Идентификация рисков представляет собой:

А. Анализ существующих видов риска предпринимательской деятельности;

Б. Оценку последствий рисковых событий;

В. Установление видов, источников рисков и знание природы их происхождения с учетом специфики деятельности организации.

9. Начальным этапом реализации системы риск-менеджмента в организации является…

А. Определение цели риска и целей рисковых вложений капитала;

Б. Возникновение риск-проблемы, связанной с недополучением прибыли;

В. Создание специализированной должности или структурного подразделения по управлению рисками организации.

Система оценки: После завершения тестирования каждый обучаемый получает персональный результат.

Баллы	**Оценка**
<10	неудовлетворительно
≥10	удовлетворительно
≥14	хорошо
≥17	отлично

В соответствии с учебным планом студенты заочной формы обучения выполняют по дисциплине «Риск-менеджмент» **контрольную работу,** целью которой является: углубление теоретических знаний по дисциплине, а также их закрепление в процессе самостоятельного анализа выбранной проблематики.

Написание контрольной работы:

Работа является самостоятельным исследованием по важнейшим экономическим проблемам. При написании работы необходимо выбрать тему, определить проблему, самостоятельно разработать план, который содержит: введение, 2 основных раздела и заключение. Вспомогательными разделами являются содержание и библиографичесий список.

Во введении формулируется актуальность темы, цель, задачи, объект, предмет исследования, отображается теоретическая разработанность проблемы.

В первой главе раскрывается категориальный аппарат выбранной проблемы и методы ее разрешения.

Во второй главе приводится анализ проблемы и способы ее решения на конкретном примере.

В заключении приводятся основные выводы, результаты работы.

Список литературы должен быть актуальным, содержать современные источники, в том числе – периодические издания. По тексту работы в обязательном порядке необходимо делать соответствующие библиографические ссылки.

Общий объем контрольной работы должен составлять 20 - 25 страниц печатного текста.

Примерные темы:

1. Виды рисков в инвестиционной деятельности: общие риски, технические риски, специальные риски, риски хозяйственной деятельности.
2. Особенности страхования рисков инвестиционной деятельности.

3. Классификация производных финансовых инструментов как методов самострахования финансовых рисков: опционы, форварды, фьючерсы, свопы и другие финансово – кредитные деривативы.
4. Сущность диверсификации как метода управления риском. Стратегии и тактика диверсификации.
5. Анализ чувствительности проекта.
6. Расчет непредвиденности расходов инвестиционного проекта.
7. Понятие о практическом управлении рисками проекта.
8. Снижение рисков за счет структуризации проекта.
9. Снижение влияния рисковых событий управлением рисками.

4.4 Оценивание студентов при проведении промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация по дисциплине проводится в соответствии с Учебным планом в форме экзамена.

Оценка знаний студента на экзамене носит комплексный характер, является балльной и определяется его:

- ответом на экзамене (решением теста);
- учебными достижениями в семестровый период (по очной форме обучения - количеством баллов, полученных по балльно-рейтинговой системе).

Знания и компетенции студента на экзамене оцениваются оценками: «*отлично*» – 5, «*хорошо*» – 4 , «*удовлетворительно*» – *3*, «*неудовлетворительно*» – 2.

Оценка студентам очной формы обучения выставляется в соответствии с балльно-рейтинговой системой. Основой для определения оценки служит уровень усвоения студентами материала, предусмотренного рабочей программой дисциплины.

Критерии оценки студента на экзамене

Баллы (рейтинговой оценки), %	**Оценка**	**Требования к знаниям**
100-76	*5, «отлично»*	Оценка **«отлично»** выставляется студенту, если он • верно характеризует риск как экономическую категорию; • объясняет принципы и методы оценки рисков при управлении проектами; • выделяет особенности применения различных методов управления рисками. • Умеет анализировать условия применения различных методик оценки риска при управлении проектами, программой внедрения технологических и продуктовых инноваций или программой организационных изменений; • Умеет применять статистические показатели для оценки риска. • Рассчитывает вероятность наступления рискового события; • знает особенности применения различных методов управления рисками. • Может классифицировать предпринимательские риски; • Умеет использовать математические и статистические методы расчета уровня рисков, • Умеет составлять карту рисков;

		• Умеет идентифицировать риски, возникающие при распределении функций, полномочий и ответственности на основе делегирования • разрабатывать систему управления рисками в деятельности коммерческих и структур. Учебные достижения в семестровый период и результатами рубежного контроля демонстрируют высокую степень овладения программным материалом (для очной формы обучения)
66-75	*4, «хорошо»*	Оценка **«хорошо»** выставляется студенту, если он • верно характеризует риск как экономическую категорию; • объясняет принципы и методы оценки рисков при управлении проектами; • выделяет особенности применения различных методов управления рисками. • Умеет анализировать условия применения различных методик оценки риска при управлении проектами, программой внедрения технологических и продуктовых инноваций или программой организационных изменений; • Умеет применять статистические показатели для оценки риска, но допускает неточности • Рассчитывает вероятность наступления рискового события; • знает особенности применения различных методов управления рисками. • Умеет идентифицировать риски, возникающие при распределении функций, полномочий и ответственности на основе делегирования • Умеет составлять карту рисков; Учебные достижения в семестровый период и результатами рубежного контроля демонстрируют хорошую степень овладения программным материалом (для очной формы обучения)
50-65	*3, «удовлетворительно»*	Оценка **«удовлетворительно»** ставится студенту, • Не точно характеризует риск как экономическую категорию; • Испытывает трудности с объяснением принципы и методы оценки рисков при управлении проектами; • выделяет особенности применения различных методов управления рисками. • Испытывает трудности с анализом условий применения различных методик оценки риска при управлении проектами, программой внедрения технологических и продуктовых инноваций или программой организационных изменений; • С ошибками применяет статистические показатели для оценки риска . • Рассчитывает вероятность наступления рискового события с ошибками; • С ошибками составляет карту рисков; - Учебные достижения в семестровый период и результатами рубежного контроля демонстрируют достаточную (удовлетворительную) степень овладения программным материалом (для очной формы обучения)
Менее 50	*2, «неудовлетворительно»*	Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, если он • допускает существенные ошибки в программном

		материале, • не обладает способностью логически верно, аргументировано и ясно строить устную речь по вопросам программного материала - Учебные достижения в семестровый период и результатами рубежного контроля демонстрировали низкую степень овладения программным материалом по (для очного отделения).

Знания и компетенции студента при выполнении контрольной работы оцениваются как: «*зачтено*» –«*не зачтено*».

Критерии оценки контрольной работы студента (заочная форма обучения)

Оценка	Требования к знаниям
«зачтено»	Тема раскрыта. Знание об объекте демонстрируется на фоне понимания его в системе данной науки и междисциплинарных связей. Текст изложен в научном стиле, логичен, доказателен, демонстрирует авторскую позицию студента. Оформление работы соответствует требованиям. График работы не нарушался.
«не зачтено»	Тема не раскрыта. Текст изложен в научном стиле, не логичен, бездоказателен, не демонстрирует авторскую позицию студента. Оформление работы не соответствует требованиям. График работы нарушался.

5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

При подготовке к занятиям на каждый теоретических вопрос темы целесообразно составить план-конспект ответа с фиксацией в нем важнейших положений анализируемых материалов, что будет способствовать более глубокому, полному освоению компетенций.

Раздел 1 Понятие, основные характеристики и виды предпринимательских рисков.

- Развитие и современное состояние теории предпринимательского риска.
- Понятие и основные характеристики риска как экономической категории.
- Кривая предпринимательского риска.
- Классификационная схема видов риска в деятельности коммерческих и финансовых структур

Литература.

1. Вяткин В.Н. Риск - менеджмент : Учебник,М. Юрайт 2016. Раздел 1.
2. Иванов А.А. Риск-менеджмент [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Иванов А.А., Олейников С.Я., Бочаров С.А.— Электрон. текстовые данные.— М.: Евразийский открытый институт, 2017.— 304 c.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/10817.html. — ЭБС «IPRbooks» Раздел 1

Раздел 2. Методические основы оценки риска в условиях определенности, частичной неопределенности (риска) и полной неопределенности.

- Система показателей оценки риска.
- Оценка риска в условиях определенности: анализ риска потери ликвидности и платежеспособности.
- Оценка риска в условиях частичной неопределенности: статистические показатели.

- Оценка риска в условиях полной неопределенности: правила и критерии принятия рисковых решений.

Литература.

1. Вяткин В.Н. Риск - менеджмент : Учебник,М. Юрайт 2016. Раздел 2.
2. Иванов А.А. Риск-менеджмент [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Иванов А.А., Олейников С.Я., Бочаров С.А.— Электрон. текстовые данные.— М.: Евразийский открытый институт, 2017.— 304 c.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/10817.html. — ЭБС «IPRbooks» Раздел 3

Раздел 3. Методы управления рисками.

- Средства разрешения риска – уклонение, удержание, передача риска, поиск гарантов.
- Методы снижения степени риска – премия, распределение, диверсификация, лимитирование, локализация.
- Методы компенсации риска.
- Хеджирование, страхование как методы управления рисками

Литература.

1. Вяткин В.Н. Риск - менеджмент : Учебник,М. Юрайт 2016. Раздел 3.
2. Иванов А.А. Риск-менеджмент [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Иванов А.А., Олейников С.Я., Бочаров С.А.— Электрон. текстовые данные.— М.: Евразийский открытый институт, 2017.— 304 c.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/10817.html. — ЭБС «IPRbooks» Раздел 4

Раздел 4. Система риск-менеджмента в современных организациях.

- Цели и задачи риск-менеджмента как системы.
- Стратегия и тактика управления рисками.
- Содержание основных функций управления в риск-менеджменте.
- Эвристические правила принятия рисковых решений.
- Особенности организации риск-менеджмента: политика управления рисками, стандарты управления рисками, критерии принятия рисковых решений.

Литература.

1. Вяткин В.Н. Риск - менеджмент : Учебник,М. Юрайт 2016. Раздел 4.
2. Иванов А.А. Риск-менеджмент [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Иванов А.А., Олейников С.Я., Бочаров С.А.— Электрон. текстовые данные.— М.: Евразийский открытый институт, 2017.— 304 c.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/10817.html. — ЭБС «IPRbooks» Раздел 5

6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", включая перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю)

6.1. Основная литература.

1. Балдин К.В. Управление рисками в инновационно-инвестиционной деятельности предприятия [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Балдин К.В., Передеряев И.И., Голов Р.С.— Электрон. текстовые данные.— М.: Дашков и К, 2015.— 418 c.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/14110.html. — ЭБС «IPRbooks»
2. Вяткин В.Н. Риск - менеджмент : Учебник,М. Юрайт 2016.
3. Иванов А.А. Риск-менеджмент [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Иванов А.А., Олейников С.Я., Бочаров С.А.— Электрон. текстовые данные.— М.: Евразийский открытый институт, 2017.— 304 c.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/10817.html. — ЭБС «IPRbooks»

6.2. Дополнительная литература.

1. Титович А.А. Менеджмент риска и страхования [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Титович А.А.— Электрон. текстовые данные.— Минск: Вышэйшая школа, 2017.— 287 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/20228.html. — ЭБС «IPRbooks»
2. Управление рисками приоритетных инвестиционных проектов. Концепция и методология [Электронный ресурс]: монография/ В.Г. Антонов [и др.].— Электрон. текстовые данные.— М.: Палеотип, 2016.— 188 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/48707.html. — ЭБС «IPRbooks»

6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы.

http://www.iprbookshop.ru/ - Электронная библиотечная система «IPRBooks»
https://www.biblio-online.ru/ - Электронная библиотечная система «Юрайт»
www.e.lanbook.com - Электронная библиотечная система «Лань»

6.4. Иные источники.

Справочно-правовая система «Консультант Плюс» - http://www.consultant.ru/
Справочная правовая система «Гарант» - http://www.aero.garant.ru

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

- 5 лингафонных кабинетов с установленным программным обеспечением (программа «Нибелунг»), оснащенные наушниками (на каждом рабочем столе)
- компьютеры с доступом в Интернет;
- мультимедийное оборудование;
- интерактивная доска (при наличии);
- классная доска, указка.

Программное обеспечение	Версия	Существует лицензий (и тип), количество
Windows 7 Pro	7	105
Офисный пакет		
Microsoft Office 2010 standard	2010	150
Microsoft Office 2016 standard	2016	120
Антивирусная защита		
-Kaspersky Endpoint Security длябизнеса- Стандартный Russian Edition	10.2.5.3201	450
Дополнительные программы и утилиты		
WinRar	5	250
Radmin	3	250
ABBY FineReader 9.0 Corporate Edition	9	15
Другое ПО, используемое в деятельности филиала		
1С Библиотека	2.1.2.1	1
Гарант	8.00.2.025	50
Консультант	4016.00.12	50

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

Челябинский филиал
кафедра экономики и менеджмента

УТВЕРЖДЕНА
решением кафедры
экономики и менеджмента
Протокол от «28» августа 2019 г.
№ 1

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.В.08 Стратегический менеджмент
индекс, наименование дисциплины в соответствии с учебным планом

направление подготовки

38.03.03 Управление персоналом
код, наименование направления подготовки

Управление персоналом организации
профиль

бакалавр
квалификация

очная и заочная формы обучения
форма обучения

Челябинск 2019

Автор(ы)-составитель(и):

к.э.н., доцент кафедра экономики и менеджмента Абрамкина С.Р.
(ученая степень и(или) ученое звание, должность) *(наименование кафедры)* *(Ф.И.О.)*

Заведующая кафедрой
экономики и менеджмента к. э. н, доцент Абрамкина С.Р.
(наименование кафедры) *(ученая степень и(или) ученое звание)* *(Ф.И.О.)*

СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы	4
2. Объем и место дисциплины в структуре образовательной программы	5
3. Содержание и структура дисциплины (модуля)	5
4. Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине	8
5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины	16
6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся по дисциплине	18
7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы	20

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения программы

1.1.Дисциплина Б1.В.08 Стратегический менеджмент обеспечивает овладение следующими компетенциями:

Очная и заочная форма обучения

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ПК-1	знанием основ разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основ управления интеллектуальной собственностью и умение применять их на практике	ПК-1.4.	Способность понимать процессы стратегического управления персоналом

1.2.В результате освоения дисциплины у студентов должны быть:

ОТФ/ТФ	Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения
ОТФ: 07.003 Специалист по управлению персоналом H стратегическое управление персоналом организации. H/01.7 разработка системы стратегического управления персоналом организации; H/02.7 реализация системы стратегического управления персоналом организации;	ПК-1.4	на уровне **знаний:** ✓ Перечислить факторы внутренней и внешней среды организации и методы их исследования; ✓ характеризовать типы стратегий организации называть этапы разработки стратегий на уровне **умений:** ✓ разработать корпоративную стратегию организации на основе анализа факторов внутренней и внешней среды

2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО

Б1.В.08 Стратегический менеджмент; очная форма – 4 курс, 7 семестр; заочная форма – 4-5 курс, 8-9 семестр;

– общая трудоемкость дисциплины в зачетных единицах: 180 часа (5 з.е.);

- *дисциплина реализуется после изучения таких базовых для ее понимания дисциплин* как: Б1.В.12 – Управление персоналом организации, Б1.Б.26 – Теория организации и организационное проектирование

– *количество **академических** часов, выделенных на контактную работу с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся:*

✓ очная форма обучения –180 часов, в том числе:

– лекционные занятия – 22 часов

– практические занятия – 42 часа

Самостоятельная работа студентов, включая ее контроль – 80 часа.

✓ заочная форма обучения - 144 часов, в том числе:

– лекционные занятия – 8 часа;

– практические занятия – 10 часов;

Самостоятельная работа студентов, включая ее контроль – 126 часа

*количество **астрономических** часов, выделенных на контактную работу с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся:*

✓ очная форма обучения –135часов, в том числе:

– лекционные занятия – 22 часов

– практические занятия – 42 часа

Самостоятельная работа студентов, включая ее контроль – 71 часа.

✓ заочная форма обучения - 135 часов, в том числе:

– лекционные занятия – 8 часа;

– практические занятия – 8 часов;

Самостоятельная работа студентов, включая ее контроль – 119 часа

– *форма(ы) промежуточной аттестации в соответствии с учебным планом:* экзамен.

3. Содержание и структура дисциплины

в академических часах

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины (модуля), час.						Форма текущего контроля успеваемости*, промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л	ЛР	ПЗ	КСР		
Очная форма обучения								
Тема 1	Основные понятия и концепции современного стратегического менеджмента Процесс стратегического менеджмента в организации.	36	4		12		20	О
Тема 2	Стратегический анализ среды организации	34	6		10		18	ПЗ
Тема 3	Разработка корпоративных, конкурентных и функциональных стратегий компаний.	36	6		10		20	КС
Тема 4	Оценка эффективности стратегий	38	6		10	2	20	О
Промежуточная аттестация		Экз. кур. Р.						
Всего:		**144**	**22**		**42**	**2**	**78**	
Заочная форма обучения								
Тема 1	Основные понятия и концепции современного стратегического менеджмента Процесс стратегического менеджмента в организации.	34	2		2		30	О
Тема 2	Стратегический анализ среды организации	38	2		4		32	ПЗ
Тема 3	Разработка корпоративных, конкурентных и функциональных	34	2		2		30	КС

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины (модуля), час.						Форма текущего контроля успеваемости*, промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л	ЛР	ПЗ	КСР		
	стратегий компаний.							
Тема 4	Оценка эффективности стратегий	38	2		2	2	32	О
Промежуточная аттестация		Экз. Курс. р						
	Всего:	**144**	**8**		**10**	**2**	**124**	

в астрономических часах

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины (модуля), час.						Форма текущего контроля успеваемости*, промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л	ЛР	ПЗ	КСР		
Очная форма обучения								
Тема 1	Основные понятия и концепции современного стратегического менеджмента Процесс стратегического менеджмента в организации.	22	4		12		6	О
Тема 2	Стратегический анализ среды организации	22	6		10		6	ПЗ
Тема 3	Разработка корпоративных, конкурентных и функциональных стратегий компаний.	22	6		10		6	КС
Тема 4	Оценка эффективности стратегий	24	6		10	2	6	О
Промежуточная аттестация		45						Экз.
	Всего:	**135**	**22**		**42**	**2**	**24**	
Заочная форма обучения								
Тема 1	Основные понятия	31	2		2		27	О

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины (модуля), час.						Форма текущего контроля успеваемости*, промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л	ЛР	ПЗ	КСР		
	и концепции современного стратегического менеджмента Процесс стратегического менеджмента в организации.							
Тема 2	Стратегический анализ среды организации	32	2		2		28	ПЗ
Тема 3	Разработка корпоративных, конкурентных и функциональных стратегий компаний.	32	2		2		28	КС
Тема 4	Оценка эффективности стратегий	33	2		2	2	27	О
Промежуточная аттестация		7						Экзамен
Всего:		**135**	**8**		**8**	**2**	**110**	

Примечание:

** – формы текущего контроля успеваемости: опрос (О), практические задания (ПЗ), кейс-стади (КС)*

Содержание дисциплины

Тема 1. Основные понятия и концепции современного стратегического менеджмента. Процесс стратегического менеджмента в организации.

Управление стратегией на уровне рынка. Сущность современного стратегического менеджмента. Эволюция теории стратегического менеджмента. Понятие стратегии, её характерные черты. Десять школ стратегий. Стратегические проблемы управления бизнес - процессами. Показатели результатов основных и вспомогательных процессов бизнеса (включая информационные услуги, маркетинг, товарный инжиниринг, закупки и т.п.). измерение результатов бизнес - деятельности. Система сбалансированных показателей. Управление показателями результатов деятельности как интегрированной системой. Стратегические цели - «сердцевина» сбалансированной системы показателей. Реализация стратегии с помощью сбалансированной системы показателей. Стратегическое управление бизнес - процессами организации.

Тема 2. Стратегический анализ среды организации

Стратегический и конкурентный анализ. Оценка стратегической позиции организации. Внешняя среда и стратегические возможности организации. Анализ отрасли и конкурентной ситуации. Методы стратегического анализа прогнозирования. Выявление стратегических групп. Конкурентные преимущества организации. Процесс стратегического менеджмента. Стратегическое видение и миссия. Пирамида иерархии

целей организации. Уровни стратегии. Корпоративная стратегия, стратегия бизнеса, функциональная стратегия. Процесс принятия стратегических решений. Критические факторы успеха. Стратегический потенциал организации. Определение ресурсного потенциала организации. Оценка конкурентной значимости ресурсов организации. Управление стратегическими возможностями организации.

Тема 3. Разработка корпоративных, конкурентных и функциональных стратегий компаний.

Процесс выбора стратегии. Формирование стратегий. Выбор стратегии. Оценка стратегии с помощью «делового экрана». Стратегическая сегментация. Критерии сегментации. Сегментационная решетка. Портфельные матрицы. Матрица BCG (бостонской консалтинговой группы), матрица «McKinsey». Стратегические схемы корпоративного уровня. Стратегические схемы бизнес-уровня. Альтернативные стратегии. Стратегии дифференцирования. Стратегии снижения издержек, фокусирования и упреждающего маневра. Стратегическое позиционирование. Стратегии действий на враждебных и находящихся в стадии спада рынках. Наступательные и оборонительные стратегии. Стратегия «продукт - рынок». Стратегия жизненного цикла. Стратегия последовательных модификаций жизненного цикла базисного продукта. Стратегия «SWOT». Общие стратегии по М. Портеру. Стратегии роста. Стратегия и техническая политика развития организации. Проблема внедрения передовых технологий. Управление технологическими изменениями. «Подрывные» и поддерживающие технологические инновации. Два типа «подрывной» стратегии. Модель вытеснения конкурентов с рынка, модель завоевания новых рынков при отсутствии потребителя. Стратегия поддерживающих инноваций. Воздействие информационных технологий на процесс внедрения новшеств. Бизнес - стратегии в контексте различных отраслей. Жизненный цикл отрасли. Стратегии, учитывающие специфику отрасли и организации. Технологические отрасли и управление инновациями.

Процесс разработки стратегий в организациях. Разработка стратегий на предприятиях малого и среднего бизнеса. Процесс стратегического менеджмента на малых и средних предприятиях. Стратегии бизнес-единиц. Корпоративная стратегия. Управление корпоративным портфелем. Процессы управления взаимоотношениями с клиентами. Стратегии корпорации в эпоху глобализации. Международная и глобальная конкуренция. Выход организации на зарубежные рынки. Стратегия вхождения и конкуренции на внешних рынках (стратегии экспорта, стратегия лицензирования, стратегии франчайзинга, мультинациональная и глобальная стратегии). Стратегические союзы с зарубежными партнерами. Управление многопрофильными организациями. Управление стратегическими переменами. Типы стратегических перемен и их диагностика. Рычаги управления стратегическими переменами. Стратегия реформ.

Тема 4. Оценка эффективности стратегий.

Синергетический эффект. Рыночная синергия, синергия издержек, технологическая синергия, управленческая синергия. Оценка стратегий на основе методов разработанных в теории исследования операции. Стратегическая оценка активов организации. Связь стратегии и активов. Оценка стратегии с помощью модели сбалансированного роста. Оценка эффективности стратегии на основе добавленной стоимости бизнеса.

4. Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине (модулю)

4.1. Формы и методы текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации

4.1.1. В ходе реализации дисциплины Б1.В.08 Стратегический менеджмент используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

– при проведении занятий лекционного и семинарского типа: опрос, практические задания, кейс-стади

Кроме того, в целях контроля результатов самостоятельной работы студентов в межсессионный период для обучающихся предусмотрена курсовая работа.

Типовые оценочные материалы по теме 1

Вопросы для проведения опроса:

1. Сущность современного стратегического менеджмента.
2. Понятие стратегии, её характерные черты.
3. Десять школ стратегий.
4. Стратегические проблемы управления бизнес - процессами.
5. Показатели результатов основных и вспомогательных процессов бизнеса (включая информационные услуги, маркетинг, товарный инжиниринг, закупки и т.п.).
6. Система сбалансированных показателей.
7. Управление показателями результатов деятельности как интегрированной системой.
8. Стратегические цели - «сердцевина» сбалансированной системы показателей. Реализация стратегии с помощью сбалансированной системы показателей.
9. Стратегическое управление бизнес - процессами организации.

Типовые оценочные материалы по теме 2

Практические задания:

1. Проанализировать факторы внутренней и внешней среды организации (организация выбирается студентом)
2. Составить PEST-анализ, SWOT-анализ
3. Проанализировать миссию и цели организации
4. Дать оценку стратегическому потенциалу организации и выделить ключевые факторы успеха
5. Проанализировать отрасль
6. Провести анализ 5 сил конкуренции по М. Портеру

Типовые оценочные материалы по теме 3

Типовой кейс. Почему итальянские фирмы доминируют на рынке солнцезащитных очков

По итальянским стандартам, долины горной провинции Беллуно не являются особенно солнечными. Но кластер фирм с семейным капиталом из этой области, таких, как Safilo, Marcolin, Marchon и De Rigo, выпускает подавляющее большинство солнцезащитных очков в мире. Хотя многие итальянские фирмы с трудом справляются с конкуренцией со стороны дешевых азиатских производителей, производители оправ чувствуют себя относительно неплохо. Крупнейшая из этих фирм, Luxottica, зафиксировала в 2011 году продажи на сумму 6.2 млрд. евро, продемонстрировав 7-процентный рост по отношению к показателям предыдущего года, несмотря на экономический кризис.

«Десять лет назад солнечные очки были функциональным предметом», - говорит Андреа Гуэрра, управляющий фирмой Luxottica, которая более чем впятеро опережает по объемам продаж своего ближайшего конкурента, Safilo. Но сейчас тон задает мода. Солнцезащитные очки имеют цветные линзы, странно изогнутые оправы и все варианты украшений, включая броские серебряные и золотые логотипы, вкрапления бриллиантов и отделку пушистым мехом. Цены - и уровни рентабельности - возросли соответственно.

Итальянские изготовители очков извлекли преимущества из этого тренда, как за счет маркетинга своих собственных брендов, так и посредством выпуска солнцезащитных очков по лицензии фирм по производству предметов роскоши. Luxottica обеспечила себе наиболее .привлекательные контракты, включая лицензии британского модного дома Burberry, а также американского Polo Ralph Lauren, которого фирма переманила у Safilo.

Компания также подписала контракт с Tiffany, американским ювелирным домом, который в 2008 году начал производство собственной линии солнцезащитных очков.

Гуэрра приписывает успех Luxottica как привлекательности принадлежащих ему брендов, так и контролю за ритейлерами, которые продают его продукцию. Luxottica купила LensCrafters, крупнейшего американского ритейлера на рынке оптики, в 1995 году. За этим последовало приобретение Sunglass Hut, крупнейшего в мире продавца солнцезащитных очков. Бренды, которыми владеет фирма, такие, как Ray-Ban, купленный в 1999 году, служат основой бизнеса, обеспечивая 43% оптовых продаж компании. В 2007 году Luxottica организовала покупку еще одного портфеля брендов в результате поглощения Oakley, калифорнийского изготовителя солнцезащитных очков.

Едва завершив сделку по приобретению Oakley, Luxottica стала готовиться к следующему набегу на Америку, которая обеспечивает примерно 60% ее розничных продаж. Фирма открыла флагманский магазин ILORI, ее новой розничной сети для ультрамодных (читай, очень дорогих) очков в SoHo, модной части Манхэттена. Luxottica планировала открыть в

Америке около 150 магазинов ILORI, но финансовый кризис внес коррективы в эти планы: пока их появилось только 40.

Luxottica, которой принадлежат лицензии Chanel, Dolce&Gabbana, Prada и Versace, считает, что сможет убедить американцев тратить больше денег на солнцезащитные очки. В то время как 90% пар очков, продаваемых в Европе, стоят больше 30 долл., только 10% продаж на территории Америки попадают в эту категорию. ILORI нацелена на наиболее экстравагантных покупателей. Цены начинаются с 250 долл. и растут вплоть до уровня в 10 тыс. долл. Покупатели могут расслабиться в VIP-лоджии и смоделировать свои будущие приобретения на специальном подиуме. Майкл Хансен, возглавляющий ILORI, говорит, что солнцезащитные очки являются третьей по темпам роста категорией товаров класса люкс, после обуви и сумочек. Hermes делает сумочки по 140 тыс. долл., а Montblanc продает ручки за 700 тыс. долл. Так почему же не потратить 10 тыс. долл. на пару солнцезащитных очков, которые будут столь же заметны для прохожих?

Тем не менее, компании пришлось скорректировать свои планы по расширению присутствия в люксовом сегменте очков. Разразившийся в 2008. году финансовый кризис заставил Luxottica изменить свой продуктовый ассортимент. В американских магазинах сети Sunglass Hut компания теперь делает акцент на продаже оправ в популярном ценовом диапазоне от 50 до 150 долл. Такие же изменения в ассортименте, которые должны привлечь новых покупателей, происходят и в сети LensCrafters.

Резкое падение спроса на дорогостоящие товары, начавшееся в 2008 году, привело к снижению рентабельности Luxottica. В целом, несмотря на 5-процентный рост продаж в 2008 году (до 5.2 млрд. евро), чистая прибыль компании сократилась на 23% по сравнению с предшествующим годом и составила 380 млн. евро. В 2009 году наметились первые признаки стабилизации рынка. Тем не менее, финансовые показатели были далеки от радужных: за 2009 год объемы продаж Luxottica снизились на 2.1%, до 5.1 млрд. евро, а чистая прибыль составила только 314 млн. евро, сократившись на 17.1% по сравнению с 2008 годом. Нетто-рентабельность в 2009 году упала до 6.1%, против 9.9% в докризисный период 2007 года.

В этой ситуации Luxottica стремилась укрепить свои рыночные позиции. Компания объявила о закрытии от 2 до 3 процентов своих магазинов в глобальном масштабе, включая 117 розничных точек в Северной Америке. Производственные мощности Luxottica по выпуску солнцезащитных очков должны были сократиться на 15%: Благодаря сокращению ассортимента, объединению цепочек поставок и уменьшению товарных запасов компания планировала снизить свои издержки на 30%.

Все же Гуэрра подчеркивает, что Luxottica видит возможности для будущего роста на рынке солнцезащитных очков. «Деятельность в ценовом сегменте, превышающем 200

евро, становится более сложной, но наша долгосрочная стратегия в отношении роскошных и модных брендов остается неизменной», - заявил он.

Компания также расширяет свое розничное присутствие в странах, которые меньше остальных пострадали от экономического кризиса. В 2009 году она приобрела 40-процентную долю в капитале фирмы, которой принадлежат свыше 400 магазинов оптики в Чили, Перу, Эквадоре и Колумбии. А розничная сеть Sunglass Hut открыла новые магазины по продаже роскошных оправ в Индии, Таиланде и на Ближнем Востоке.

Оживление рынков, пришедшее на смену кризису, позволило Luxottica заметно улучшить свои финансовые показатели. По итогам 2010 года компания зафиксировала прирост чистой прибыли на 34.6%. Объем продаж вырос на 13.8% и достиг 5.8 млрд. евро. Увеличение доходов, поддержанное растущим спросом в Америке и открытием новых магазинов в Европе, на Ближнем Востоке и в Юго-Восточной Азии, продолжилось и в 2011 году. Чистая прибыль компании составила 458 млн. евро, на 12.5% больше, чем годом ранее. До конца 2015 года Luxottica планирует вложить свыше 200 млн. евро в расширение своих производственных мощностей в Италии, Китае, США, Бразилии и Индии, а также в инновации и IT-системы. Улучшение логистики уже помогло компании сократить издержки на 12% в период между 2009 и 2012 годами, в то время как сроки выхода новой продукции на рынок уменьшились за это время на 44%.

Основной конкурент Luxottica, компания Safilo, обладающая лицензиями на производство оправ Dior, Gucci, Hugo Boss и Pierre Cardin, а также собственными брендами Carrera и Polaroid, находится в значительно худшем положении. Во II квартале 2009 года она зафиксировала рекордный убыток в 137.7 млн. евро, по сравнению с 7.9 млн. евро чистой прибыли, полученной годом раньше. Объемы продаж Safilo за этот же период сократились на 11.8%, причем наихудшую динамику показал европейский рынок, являющийся основным для компании (-17.8%), а также азиатское направление (-16.8%). Из-за уменьшения спроса покупателей на роскошные оправы Safilo была вынуждена уволить свыше 1000 сотрудников и сократить объемы производства на своих фабриках в Италии и Словении. В 2011 году бренд Valentino прервал 13-летнее сотрудничество с Safilo, а лицензия на производство и дистрибуцию его коллекции оправ перешла к конкурирующей фирме Marchon. Более того, с 2013 года Safilo лишилась прав на выпуск и продажу очков под марками Giorgio Armani, Emporio Armani и Armani Exchange. Новым обладателем лицензии стала Luxottica, которая со временем рассчитывает довести объем продаж оправ под брендами Armani до 200 млн. евро в год.

В последнее время финансовое положение Safilo несколько стабилизировалось. Продажи в 2011 году достигли 1.1 млрд. евро, увеличившись на 2% по сравнению с 2010 годом. Более того, к середине 2011 года Safilo вновь стала прибыльной, благодаря увеличению спроса на ее бренды в Азии, Латинской Америке и особенно в США, на которые теперь приходится 40% продаж компании. Тем не менее, Safilo дает сдержанные прогнозы на будущее, ссылаясь на экономическую неопределенность, царящую на американском и европейском рынках. В I квартале 2012 года чистая прибыль Safilo упала до уровня 12 млн. евро, что почти на 35% ниже показателя того же периода прошлого года. Объемы продаж за этот период сократились с 300 до 288 млн. евро. В то же время чистая задолженность компании, хотя и несколько уменьшившаяся в последнее время, все еще превышает 240 млн. евро.

Вопросы к кейсу:

1. Оцените деятельность компании
2. Предложите стратегию развития компании

Типовые оценочные материалы по теме 4

Вопросы для проведения опроса:

1. Синергетический эффект. Рыночная синергия, синергия издержек, технологическая синергия, управленческая синергия.

2. Оценка стратегий на основе методов разработанных в теории исследования операции.
3. Стратегическая оценка активов организации. Связь стратегии и активов.
4. Оценка стратегии с помощью модели сбалансированного роста.
5. Оценка эффективности стратегии на основе добавленной стоимости бизнеса.

Формы и методы текущего контроля успеваемости

№	*Формы контроля*	*Критерии оценки*	*Показатели и шкала оценивания (кол-во баллов)*
1.	Опрос	Правильность ответов на вопросы (верное, четкое и достаточно глубокое изложение идей, понятий, фактов и т.д.); Полнота и одновременно лаконичность ответа; Понимание управленческих процессов.	Правильный и полный ответ, понимание управленческий процессов, использование терминологии – 5 баллов. Точный, но неполный ответ, встречаются слова «сорняки», неточное понимание управленческих процессов– 4 балла. Неточный и неполный ответ, непонимание управленческих процессов, недостаточная культура речи – 3 балла. Неправильный ответ, отказ от ответа – 2 балла.
2.	Практические задания	Правильность выполнения. Каждое задание оценивается по 5-ти балльной шкале	«отлично» - задание выполнено в полном объеме без ошибок «хорошо» - задание выполнено в полном объеме с небольшими неточностями «удовлетворительно» - задание выполнено с ошибками в неполном объеме «неудовлетворительно» - задание не выполнено или выполнено с грубыми ошибками в неполном объеме
3.	Кейс-стади	Качество решения кейсов, ситуаций: - ответ полный (из ответа виден ход рассуждений, видно, как обучающийся пришел к конечному выводу) со ссылкой на соответствующие статьи; - правильность решения и выбора практических задач, на основании которых должна быть разрешена ситуация, и их анализа (толкования).	Полный, правильный ответ с развернутым пояснением или без такового, правильными расчетами – 4-5 баллов. Неточный, неполный ответ, ответ с ошибками в расчетах – 3 балла. Неполный, неправильный ответ, без пояснений – 2 балла

4.3. Оценочные средства для промежуточной аттестации.

4.3.1. Формируемые компетенции

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ПК-1	знанием основ разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основ управления интеллектуальной собственностью и умение применять их на практике	ПК-1.4.	Способность понимать процессы стратегического управления персоналом

Промежуточная аттестация студентов проводится в форме экзамена (для очной формы обучения), в форме экзамена и контрольной работы (для очной и заочной формы обучения).

Задание для контрольной работы

На примере конкретной организации необходимо:

1. Проанализировать факторы внутренней и внешней среды организации (организация выбирается студентом)
2. Составить PEST-анализ, SWOT-анализ
3. Проанализировать миссию и цели организации
4. Дать оценку стратегическому потенциалу организации и выделить ключевые факторы успеха
5. Проанализировать отрасль
6. Провести анализ 5 сил конкуренции по М. Портеру

Критерии оценки контрольной работы

Оценка «**зачтено**» выставляется, если как минимум структура контрольной работы соответствует заданию, больше половины разделов проработаны в целом правильно, но с допущением ошибок.

Оценка «**не зачтено**» выставляется, если структура контрольной работы не соответствует заданию, разделы проработаны с грубыми ошибками.

Экзамен может проходить в форме: выполнения тестовых заданий.

Инструкция к тесту

Тест выдается на бумажном носителе. После завершения тестирования каждый обучаемый получает персональный результат.

В тесте 20 вопросов с вариантами ответа, необходимо выбрать один правильный ответ. Время тестирования 20 минут. Тестовые вопросы являются типовыми: с выбором одного варианта ответа из предложенных.

Примерные тестовые задания для промежуточного контроля успеваемости студентов

1. Совокупность основополагающих управленческих решений, призванных обеспечить соответствие состояния организации меняющимся условиям внешней среды – это:

а) стратегический менеджмент;

б) инвестиционный проект;

в) стратегия;

г) бизнес-план.

2. Кто из исследователей определяет стратегию как 5Р?

а) Ф. Чандлер;

а) И. Ансофф;

б) М. Портер;

в) Г. Минцберг.

3. Назовите один из элементов миссии организации, где можно отразить политику по сохранению окружающей среды:

а) название и статус;

б) товар или услуга;

в) стратегический ориентир;

г) основа конкурентоспособности.

4. Какая стратегия является оптимальной для динамичных рынков:

а) управление изменениями рынка;

б) наступательная стратегия для захвата лидерства в отрасли

в) стратегия поиска рыночных ниш или сегментов сохранившегося спроса

г) сужение номенклатуры производимой продукции, чтобы максимально использовать эффект масштаба

5. Какой из методов оценки условий деятельности организации позволяет провести комплексный анализ внешнего и внутреннего состояния хозяйствующего субъекта?

а) модель БКГ;

б) портфельный анализ;

в) SWOT-анализ;

г) матрица McKinsey

6. Что является центром внимания в модели БКГ?

а) конкурентные позиции фирмы;

б) поток денежной наличности фирмы;

в) учет внутренних параметров фирмы;

г) доля фирмы на рынке.

7. Назовите основной прием портфельного анализа:

а) построение матриц;

б) линейное уравнение;

в) составление пропорций;

г) построение системы координат.

8. Какова стратегическая цель производственной стратегии?

а) удовлетворение запросов рынка по ассортименту, объему и качеству выпускаемой продукции;

б) удовлетворение запросов рынка по ценовым критериям;

в) бесперебойное выполнение производственной программы;

г) использование новейших технологий в производстве товаров.

9. Достаточно широкий круг лиц, имеющих отношение к предприятию, — это:

а) стейкхолдеры;

б) клиенты;

в) органы государственной власти и местное сообщество;

г) конкуренты

10. Какая стратегия предпочтительна на этапе застоя или спада:

а) стратегия «снятия сливок»;

б) расширение рынка для получения более высокой прибыли;

в) стратегия снижения издержек;

г) стратегия «сбора урожая» (управляемого сокращения инвестиций с целью максимизации потока доходов)

11. Закрытие или продажа фирмой одного из своих подразделений для того, чтобы осуществить долгосрочное изменение границ ведения бизнеса, — это стратегия

а) выжидания;

б) сокращения;

в) дифференциации;

г) стабильности.

12. По матрице БКГ продукт, являющийся лидером растущего рынка, имеющий высокий темп роста продаж и высокий уровень прибыли, но требующий значительных инвестиций, - это:

а) «дойная корова»;

б) «знак вопроса»;

в) «звезда»;

г) «собака».

13. К числу стратегических решений можно отнести:

а) реконструкцию предприятия;

б) пересмотр условий поставки;

в) замена станка на производстве;

г) пересмотр критериев итогового контроля качества продукции

14. Высший уровень стратегического менеджмента – … уровень.

а) деловой;

б) корпоративный;

в) функциональный

15. Какая стратегия предпочтительна для компаний – лидеров отрасли:

а) наступательная стратегия;

б) стратегия специализации;

в) стратегия отличительного имиджа;

г) стратегия превосходящего качества

16. Стратегия управления персоналом относится к:

а) функциональным стратегиям;

б) базовым стратегиям;

в) корпоративным стратегиям;

г) отраслевым стратегиям

17. Кто предложил модель пяти сил конкуренции в отрасли

а) П. Друкер;

б) Г.Саймон;

в) М.Портер

г) Г. Минцберг

18. Решение стратегических задач в организации происходит:

а) каждые 5 лет;

б) каждый год;

в) 1 раз в месяц;

г) непрерывно

19. Организация, использующая стратегическое управление, планирует свою деятельность исходя из того, что:

а) окружение не будет изменяться;

б) в окружении не будет происходить качественных изменений;

в) в окружении постоянно будут происходить изменения

20. Стратегия наиболее привлекательная для фирмы, которая дальше не может развиваться на одном из рынков с данным продуктом в рамках данной отрасли

а) концентрированного роста;

б) интегрированного роста;

в) диверсифицированного роста;

г) сокращения

Система оценки: После завершения тестирования каждый обучаемый получает персональный результат.

Баллы	**Оценка**
<10	неудовлетворительно
≥10	удовлетворительно
≥14	хорошо
≥17	отлично

Критерии оценки студента на экзамене

Баллы (рейтинговой оценки), %	**Оценка**	**Требования к знаниям**
100-76	*5, «отлично»*	Оценка «отлично» выставляется студенту, если он перечисляет факторы внешней и внутренней среды организации и методы их оценки; характеризует типы

		стратегий; называет этапы разработки стратегий; выделяет особенности функциональных стратегий; разрабатывает стратегию на основе анализа факторов среды – Учебные достижения в семестровый период и результатами рубежного контроля демонстрируют высокую степень овладения программным материалом.
66-75	*4, «хорошо»*	Оценка «хорошо» выставляется студенту, если он перечисляет основные факторы внешней и внутренней среды организации и методы их оценки; характеризует основные типы стратегий; называет этапы разработки стратегий; выделяет особенности функциональных стратегий; разрабатывает стратегию на основе анализа факторов среды, допуская неточности – Учебные достижения в семестровый период и результатами рубежного контроля демонстрируют хорошую степень овладения программным материалом.
50-65	*3, «удовлетворительно»*	Оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, делает ошибки в перечислении факторов внешней и внутренней среды организации и методах их оценки; характеризует типы стратегий с ошибками; называет этапы разработки стратегий; делает ошибки при перечислении особенностей функциональных стратегий; разрабатывает стратегию на основе анализа факторов среды с грубыми ошимбками – Учебные достижения в семестровый период и результатами рубежного контроля демонстрируют достаточную (удовлетворительную) степень овладения программным материалом.
Менее 50	*2, «неудовлетворительно»*	Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, который не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки, не обладает способностью логически верно, аргументировано и ясно строить устную речь. - Учебные достижения в семестровый период и результатами рубежного контроля демонстрировали не высокую степень овладения программным материалом по минимальной планке.

5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Тема1. Основные понятия и концепции современного стратегического менеджмента Процесс стратегического менеджмента в организации.

Литература

1. Новичков, В.И. Стратегический менеджмент. [Электронный ресурс] / В.И. Новичков, В.Р. Дембовский, И.М. Виноградова. — Электрон. дан. — М. : Дашков и К, 2015. — 202 с. — Режим доступа: http://e.lanbook.com/book/72376 — ЭБС «Лань».

2. Попов, *С. А.* Актуальный стратегический менеджмент. Видение - цели - изменения : учеб.-практ. пособие / С. А. Попов. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 447 с. — (Авторский учебник). — ISBN 978-5-534-01109-8. – Режим доступа: https://www.biblio-online.ru/book/A10622EA-FF40-4578-8360-001863335627 - ЭБС «Юрайт».

Тема2. Стратегический анализ среды организации

Литература

1. Басовский, Л.Е. Современный стратегический анализ [Текст]: учебник. - М.: Инфра-М, 2016. - 256 с.: ил. - (Высшее образование: Магистратура).

2. Попов, *С. А.* Актуальный стратегический менеджмент. Видение - цели - изменения : учеб.-практ. пособие / С. А. Попов. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 447 с. — (Авторский учебник). — ISBN 978-5-534-01109-8. – Режим доступа: https://www.biblio-online.ru/book/A10622EA-FF40-4578-8360-001863335627 - **ЭБС «Юрайт».**

Тема3. Разработка корпоративных, конкурентных и функциональных стратегий компаний.

Литература

1. Антонов, Г.Д. Стратегическое управление организацией [Текст]: учебное пособие / Г.Д. Антонов, О.П. Иванова, В.М. Тумин. - М.: Инфра-М, 2017. - 239 с.: ил. - (Высшее образование: Бакалавриат).

2. Иванов П.В. Современный стратегический анализ [Текст] : учебное пособие / под ред. П.В. Иванова. - Ростов н/Д. : Феникс, 2016. - 589 с. : ил. - (Высшее образование)

Тема4. Оценка эффективности стратегий

Литература

1. Попов, *С. А.* Актуальный стратегический менеджмент. Видение - цели - изменения : учеб.-практ. пособие / С. А. Попов. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 447 с. — (Авторский учебник). — ISBN 978-5-534-01109-8. – Режим доступа: https://www.biblio-online.ru/book/A10622EA-FF40-4578-8360-001863335627 - **ЭБС «Юрайт».**

6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", включая перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю)

Основная литература

1. Антонов, Г.Д. Стратегическое управление организацией [Текст]: учебное пособие / Г.Д. Антонов, О.П. Иванова, В.М. Тумин. - М.: Инфра-М, 2017. - 239 с.: ил. - (Высшее образование: Бакалавриат).

2. Басовский, Л.Е. Современный стратегический анализ [Текст]: учебник. - М.: Инфра-М, 2016. - 256 с.: ил. - (Высшее образование: Магистратура).

3. Иванов П.В. Современный стратегический анализ [Текст] : учебное пособие / под ред. П.В. Иванова. - Ростов н/Д. : Феникс, 2015. - 589 с. : ил. - (Высшее образование)

4. Новичков, В.И. Стратегический менеджмент. [Электронный ресурс] / В.И. Новичков, В.Р. Дембовский, И.М. Виноградова. — Электрон. дан. — М. : Дашков и К, 2015. — 202 с. — Режим доступа: http://e.lanbook.com/book/72376 — **ЭБС «Лань».**

5. Попов, *С. А.* Актуальный стратегический менеджмент. Видение - цели - изменения : учеб.-практ. пособие / С. А. Попов. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 447 с. — (Авторский учебник). — ISBN 978-5-534-01109-8. – Режим доступа: https://www.biblio-online.ru/book/A10622EA-FF40-4578-8360-001863335627 - **ЭБС «Юрайт».**

Дополнительная литература

1. Фомичев, А.Н. Стратегический менеджмент [Текст]: учебник для вузов. - М.: Дашков и К, 2016. - 468 с.

2. Маркова, В.Д. Стратегический менеджмент: понятия, концепции, инструменты принятия решений [Текст]: справочное пособие / В.Д. Маркова, С.А. Кузнецова. - М.: Инфра-М, 2018. - 320 с.: ил. - (Справочники "Инфра-М").

3. 3. Абрамов, *В. С.* Стратегический менеджмент в 2 ч. Часть 1. Сущность и содержание : учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры / В. С. Абрамов, С. В. Абрамов ; под ред. В. С. Абрамова. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 270 с. — (Бакалавр и магистр. Академический курс). — ISBN 978-5-9916-7127-9. –Режим доступа:

https://www.biblio-online.ru/book/7402B3EF-9CC9-4B59-91C1-A614DF864325- **ЭБС «Юрайт».**

5. Курлыкова А.В. Стратегический менеджмент [Электронный ресурс]: практикум/ Курлыкова А.В.— Электрон. текстовые данные.— Оренбург: Оренбургский государственный университет, ЭБС АСВ, 2015.— 117 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/61410.html .— **ЭБС «IPRbooks»**

4. Зуб, А. Т. Стратегический менеджмент : учебник и практикум для академического бакалавриата / А. Т. Зуб. — 4-е изд., перераб. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 375 с. — (Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-03013-6. – Режим доступа: https://www.biblio-online.ru/book/38AFD36C-9EEC-4AE6-8860-77B43DFEAF8A - **ЭБС «Юрайт».**

Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы

1. Фомичев, А.Н. Стратегический менеджмент [Текст]: учебник для вузов. - М.: Дашков и К, 2016. - 468 с.

2. Учебники и учебная литература имеется в библиотеке филиала, а так же в имеющейся ЭБС «Лань» http://e.lanbook.com/, ЭБС «IPRbooks» http://www.iprbookshop.ru/ ЭБС «Юрайт» www.biblio-online.ru.

Кроме того, по дисциплине имеются методические материалы, размещенные на дистанционной платформе Челябинского филиала РАНХиГС: https://edu.rane74.ru/course/index.php?categoryid=45.

Интернет-ресурсы

http://www.iprbookshop.ru/ - Электронная библиотечная система «IPRBooks»
https://www.biblio-online.ru/ - Электронная библиотечная система «Юрайт»
www.e.lanbook.com - Электронная библиотечная система «Лань»

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

- компьютеры с доступом в Интернет;
- мультимедийное оборудование;
- интерактивная доска (при наличии);
- классная доска, указка.

Программное обеспечение	Версия	Существует лицензий (и тип), количество
Windows 7 Pro	7	105
Офисный пакет		
Microsoft Office 2010 standard	2010	150
Антивирусная защита		
-Kaspersky Endpoint Security для бизнеса-Стандартный Russian Edition	8.1.0.1042	450
Дополнительные программы и утилиты		
WinRar	5	250
Radmin	3	250
ABBY FineReader 9.0 Corporate Edition	9	15
Другое ПО, используемое в деятельности филиала		
1С Библиотека		1
Гарант		Локальная сеть
Консультант		Локальная сеть

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

Челябинский филиал

Кафедра экономики и менеджмента

УТВЕРЖДЕНА
решением кафедры
экономики и менеджмента
Протокол от «28» августа 2019 г. № 1

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.В.09 «Бизнес-планирование»
индекс, наименование дисциплины
38.03.03 «Управление персоналом»
код, наименование направления подготовки
Управление персоналом организации
профиль
Бакалавр
квалификация
Очная и заочная форма обучения
формы обучения

Челябинск 2019

Автор(ы)–составитель(и):

Ст.преподаватель кафедры экономики и менеджмента Снедкова В.С.
(ученая степень и(или) ученое звание, должность) (наименование кафедры) (Ф.И.О.)

Заведующий кафедрой
Кафедра экономики и менеджмента, к.э.н., доцент Абрамкина С.Р.
(наименование кафедры) (ученая степень и(или) ученое звание) (Ф.И.О.)

СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения программы 4

2. Объем и место дисциплины (модуля) в структуре ОП ВО 5

3. Содержание и структура дисциплины (модуля) 5

4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине (модулю) 9

5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины 14

6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", включая перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю) 16

7. Информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы ..... **Ошибка! Закладка не определена.**

8. Материально-техническая база……18

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения программы

1.1. Дисциплина Б1.В.09 «Бизнес-планирование» обеспечивает овладение следующими компетенциями с учетом этапа

Очная и заочная форма обучения

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ПК-34	знание основ организационного проектирования системы и технологии управления персоналом (в том числе с использованием функционально-стоимостного метода), владением методами построения функциональных и организационных структур управления организацией и ее персоналом исходя из целей организации, умением осуществлять распределение функций, полномочий и ответственности на основе их делегирования	ПК-34.3	Способность формулировать критерии социально-экономической эффективности при организационном проектировании системы управления персоналом, оценивать риски и последствия

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

ОТФ/ТФ	Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения
ОТФ 07.003/ G операционное управление персоналом и подразделением организации **ТФ:** – G/01.7 разработка системы операционного управления персоналом и работы структурного подразделения G/02.7 реализация операционного управления персоналом и работы структурного подразделения;	ПК-34.3	на уровне **знаний:** • знать основы бизнес планирования, методики контроля и реализации бизнес-планов, • знать методический инструментарий контроля за реализацией бизнес-планов. • Знать принципы и последовательность разработки бизнес-планов создания и развития новых организаций на уровне **умений:** • разрабатывать соответствующие разделы бизнес- плана создания и развития новых организаций (направлений деятельности, продуктов). • навыками использования инструментария для создания бизнес-планов • рассчитывать эффективность бизнес-плана; • проводить качественную и количественную оценку рисков.

2. Объем и место дисциплины (модуля) в структуре ОП ВО

Объем дисциплины

общая трудоемкость дисциплины (модуля) в зачетных единицах: 108 ч (3 з.е.), – в академических часах, 81 час (3 з.е.) в астрономических часах.

количество академических часов, выделенных на контактную работу с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся:

- ✓ очная форма обучения – 48 ч., в том числе:
- – лекционные занятия – 16 час,
- – практические занятия – 32 час.

Самостоятельная работа студентов, включая ее контроль – 60 часов.

- ✓ заочная форма обучения - 12 часов, в том числе:
- – лекционные занятия – 6 часов;
- – практические занятия – 6 часов.

Самостоятельная работа студентов, включая ее контроль – 96 часов.

количество астрономических часов, выделенных на контактную работу с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся:

- ✓ очная форма обучения – 32 часа, в том числе:
- – лекционные занятия – 16 час,
- – практические занятия – 16час.

Самостоятельная работа студентов, включая ее контроль – 49 часов.

- ✓ заочная форма обучения - 10 часов, в том числе:
- – лекционные занятия – 4 часа;
- – практические занятия – 6часов.

Самостоятельная работа студентов, включая ее контроль – 71 час.

Место дисциплины в структуре ОП ВО

Б1.В.09 Бизнес-планирование, очная форма – 4 курс, 8 семестр; заочная форма – 5курс, 10 семестр.

– дисциплина реализуется после изучения таких дисциплин как:
Экономическая теория, «Теория организации и организационное проектирование», «Логика»

– форма промежуточной аттестации в соответствии с учебным планом – зачет.

3. Содержание и структура дисциплины (модуля) (в академических часах)

Очная форма обучения

№ п/п	Наименование тем (разделов),	Объем дисциплины (модуля), час.					Форма текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий			СР	
			Л/ЭО, ДОТ	ЛР/ ЭО, ДОТ*	ПЗ/ ЭО, ДОТ	КСР	

Раздел 1	Общие подходы к планированию	14	2		2		10	Д
Раздел 2	Современные подходы к бизнес-планированию	18	4		4		10	О
Раздел 3	Составляющие бизнес-плана	40	4		16		20	З
Раздел 4	Стратегический бизнес-план: разделы стратегии и тактики	36	6		10		20	Т
Промежуточная аттестация				0	0		0	
Всего:		108	16		32		60	

Заочная форма обучения

№ п/п	**Наименование тем (разделов),**	**Объем дисциплины (модуля), час.**						**Форма текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации**
		Всего	**Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий**				**СР**	
			Л/ЭО, ДОТ*	**ЛР/ ЭО, ДОТ***	**ПЗ/ ЭО, ДОТ***	**КСР**		
Раздел 1	Общие подходы к планированию	12					12	О
Раздел 2	Современные подходы к бизнес-планированию	21	1				20	
Раздел 3	Составляющие бизнес-плана	37	3		4		30	З
Раздел 4	Стратегический бизнес-план: разделы стратегии и тактики	34	2		2		30	Т
Промежуточная аттестация		**зачет**						
Всего:		108	6		6		92	

*Примечание: * опрос (О), доклад (Д), решение задач (З), тестирование (Т)*

Содержание и структура дисциплины (модуля) (в астрономических часах)

Очная форма обучения

№ п/п	Наименование тем (разделов),	Объем дисциплины (модуля), час.						Форма текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л/ЭО, ДОТ	ЛР/ ЭО, ДОТ*	ПЗ/ ЭО, ДОТ	КСР		
Раздел 1	Общие подходы к планированию	14	2		2		10	Д
Раздел 2	Современные подходы к бизнес-планированию	18	4		4		10	О
Раздел 3	Составляющие бизнес-плана	29	4		6		19	З
Раздел 4	Стратегический бизнес-план: разделы стратегии и тактики	20	6		4		10	Т
Промежуточная аттестация				0	0		0	
Всего:		81	16		16		49	

Заочная форма обучения

№ п/п	Наименование тем (разделов),	Объем дисциплины (модуля), час.						Форма текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л/ЭО, ДОТ*	ЛР/ ЭО, ДОТ*	ПЗ/ ЭО, ДОТ*	КСР		
Раздел 1	Общие подходы к планированию	9	1				8	О
Раздел 2	Современные подходы к бизнес-планированию	21	1				20	
Раздел 3	Составляющие бизнес-плана	25	1		4		20	З
Раздел 4	Стратегический бизнес-план: разделы стратегии и	23	1		2		20	Т

	тактики							
Промежуточная аттестация		**Зачет3**						
Всего:		81	4		6		68	

*Примечание: * опрос (О), доклад (Д), решение задач (З), тестирование (Т)*

Содержание дисциплины

Раздел 1.Общие подходы к планированию

Методологические и организационные основы планирования. Функция планирования. Ситуационные факторы в планировании. Система планирования в организации. Информационное обеспечение в планировании.

Раздел 2. Современные подходы к бизнес-планированию

Потребность и необходимость бизнес-планирования. Специфика механизма бизнес-планирования в России. Бизнес-планирование в системе внутрифирменного планирования организации. Бизнес-планирование и бюджетирование деятельности организации. Разработка статичного и гибкого бюджетов. Роль бизнес-планирования в разработке стратегии развития организации.

Основы разработки бизнес-плана: цель, задачи, особенности составления бизнес-плана в различных сферах. Функции бизнес-плана и его отличие от других плановых документов. Преимущества и недостатки бизнес-планирования. Направления и адресность использования бизнес-плана.

Раздел 3.Составляющие бизнес-плана

Оценка состояния организации, её конкурентных преимуществ и перспектив развития. Отраслевой обзор и анализ рыночной ситуации. Позиционирование организации на рынке конкретного товара.

Подготовка общих разделов бизнес-плана. Разработка маркетинговой стратегии и маркетинговой программы организации. Подготовка производственного плана. Формирование плана продаж и прогнозирование.

Определение источников финансирования и выбор финансовой стратегии. Финансово-экономический анализ деятельности организации. Финансовое планирование и прогнозирование.

Разработка бизнес-плана инвестиционного (инновационного) проекта. Экономическая и финансовая оценка эффективности проекта. Составление перспективного плана развития организации.

Раздел 4.Стратегический бизнес-план: разделы стратегии и тактики

Выбор и обоснование стратегических направлений развития организации. Альтернативные стратегии бизнеса в стратегическом бизнес-плане. Тактические и функциональные цели стратегического бизнес-плана. Проблема взаимодействия стратегии и тактики при разработке и контроле стратегических бизнес-планов. Стратегическое и тактическое планирование.

Оценка инвестиционных возможностей организации. Анализ рисков при принятии инвестиционных решений и прогнозировании деятельности организации. Оценка эффективности бизнеса в условиях стратегического и тактического планирования.

Бизнес-план как инструмент управления. Модернизация бизнес-плана. Формирование философии эффективного бизнеса.

Примеры разработки бизнес-планов.

4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине (модулю)

4.1. Формы и методы текущего контроля успеваемости обучающихся и промежуточной аттестации.

4.1.1. В ходе реализации дисциплины Б1.В.09 Бизнес-планирование используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

- при проведении занятий лекционного типа: доклады
- при проведении занятий семинарского типа: решение задач
- при контроле результатов самостоятельной работы студентов: опрос, тестирование

Раздел 1.Общие подходы к планированию.
Типовые оценочные материалы по разделу 1
Темы докладов (очная форма обучения):

1.1 Методологические и организационные основы планирования и регулирования

1.2 Ситуационные факторы в планировании;

1.3 Система планирования в организации;

Раздел 2. Современные подходы к бизнес-планированию.
Типовые оценочные материалы по разделу 2
Вопросы для проведения опроса:

2.1 Потребность и необходимость составления бизнес-плана;

2.2 Основы разработки бизнес-плана;

2.3 Направления использования и адресность бизнес-плана;

Раздел 3. Составляющие бизнес-плана
Типовые оценочные материалы по разделу 3
Типовые задачи:

Задача 1 Определение емкости рынка

Разрабатывается бизнес-план производства корсетных изделий в г Челябинске. Требуется определить емкость рынка корсетных изделий и дефицит изделий, что позволит установить максимальную мощность предприятия. В связи с тем, что отсутствует информация о ввозе и вывозе корсетных изделий из Челябинска, расчет ведется на основании Кнас в целом по России.

Расчет ведется следующим образом

Разрабатываемая продукция предназначена только для женщин. Контингент женщин, нуждающихся в корсетных изделиях, относится к возрастной группе от 15 до 65 лет и составляет по данным переписи населения России 75% от общего численности лиц женского пола. Число женщин, проживающих в России, составляет 52% общего населения. Поскольку доля покупательниц данной продукции равно 75%, то 39% общего числа жителей России приобретают эти изделия (75*0,52=39%0). В России проживает 120 млн. человек, из них численность потенциальных покупательниц равна 46,8 млн. женщин

(120*0,3= 46,8).

По данным опроса установлена следующая норма потребления корсетных изделий одной женщиной в год:

бюстгальтер	2 шт,
плавки в комплекте	1 шт,
грация	0,2 шт.,
комбидресс	0,2 шт
полуграция	0,1 шт.
Итого	3,5 шт. в год

Учитывая относительно низкую покупательную способность жителей Челябинска, рассчитанную норму потребления сокращаем в два раза и получаем норму потребления, равную 1,75 шт. в год. Исходя из этой норы, емкость рынка в корсетных изделиях в России составит

1,75*46,8=81,9 млн. шт. в год.

В настоящее время основное производство корсетных изделий сосредоточено в Москве, Санкт-Петербурге, Волгограде, Челябинске, Екатеринбурге, Перми и ряде других городов. Общий объем их производства составляет 10,3 млн. шт. В Россию ввозится 2 млн. шт. из Белоруссии и 0,5 млн. шт. из Прибалтики. Импорт из Китая и стран Западной Европы составляет порядка 40 млн шт. Дефицит российского рынка составляет:

81,9 -10,3 - 2,0 - 0,5 - 40 = 29,1 млн. шт.

Насыщенность рынка составляет:

К*нас* = (81,9 - 29,1)/ 81,9 = 0,64.

Для расчета рассматриваемых показателей по Челябинску определена численность покупательниц. В городе проживает 1200тыс. человек, из них 468 тыс. - потенциальные покупательницы (39%). Потребность в корсетных изделиях составляет 1,75* 486 = 850 тыс. шт.

Насыщенность рынка, равная 0,64, определяет объем имеющегося товара. Этот объем равен 850*0,64 = 544 тыс. шт.

Дефицит корсетных изделий в Челябинске составляет

850 - 544 = 306 тыс шт.

Этот расчет свидетельствует о целесообразности создания специализированного предприятия г. Челябинск и ориентирует на возможный объем производства.

Задача 2.

Иванов Иван Петрович решил создать собственное предприятие, так как всегда мечтал об этом. Он поставил перед собой цель: создать небольшую булочную на другом конце улицы. Он тщательно готовился, учился, брал пример с опытных бизнесменов и организовал свое дело. Спланировал он все достаточно грамотно и бизнес начал вскоре приносить прибыль, появились постоянные покупатели, и все было относительно стабильно. Продолжалось это в течение двух лет, но вскоре рядом с булочной Ивана Петровича появилась большая кондитерская с гораздо большим ассортиментом и гибкими ценами. Спустя месяц булочная Ивана Петровича закрылась. Почему бизнес Ивана Петровича прожил так недолго, ведь все шло хорошо?

Раздел 4. Организация производственного процесса во времени и в пространстве.

Типовые оценочные материалы по разделу 4

Типовые тестовые задания

Инструкция к тесту

Тесты выполнены на бумажном носителе. После завершения тестирования каждый обучаемый получает персональный результат.

В тесте 20 вопросов с вариантами ответа, необходимо выбрать один правильный ответ. Время тестирования 20 минут. Тестовые вопросы являются типовыми: с выбором одного варианта ответа из предложенных.

1. Бизнес-планирование обеспечивает для компании получение целого ряда полезных результатов, исключая:

a) способствует конкретности и целеустремленности менеджеров в принятии решений
b) помогает менеджерам определять продвижение в развитии бизнеса
c) гарантирует бизнесу успех и получение прибылей
d) обеспечивает достижение целей

2. Что представляет собой показатель «индекс прибыльности» ?

a) отношение среднегодовой прибыли к среднегодовому размеру инвестиций
b) отношение приведенной стоимости денежных поступлений (доходов) от проекта к приведенной стоимости выплат (расходов) на проект
c) разность между приведенной стоимостью потока будущих поступлений (результатов) от проекта и приведенной стоимостью потока выплат (затрат) в течение всего прогнозируемого периода
d) отношение среднегодовой прибыли к выручке от реализации продукции
e) отношение выручки от продаж к среднегодовой стоимости капитала

Шкала оценивания

№	Формы контроля	Критерии оценки	Показатели и шкала оценивания (кол-во баллов)
1.	Доклад	• полнота раскрытие темы; • соблюдение времени доклада (5 минут) • использование специальной терминологии • грамотная речь и наличие презентации	**5 баллов** - тема раскрыта полностью; соблюдение хронометража, использование специальной терминологии грамотная речь и наличие презентации **4 балла** – тема раскрыта полностью; выход за пределы хронометража; использование специальной терминологии; встречаются слова «сорняки», наличие презентации **3 балла** – тема раскрыта не полностью; выход за пределы хронометража; не используется специальная терминология или используется неверно; встречаются слова «сорняки», отсутствие презентации **2 балла** – тема не раскрыта, не используется специальная терминология; неграмотная речь, отсутствие презентации.
2.	Опрос	Правильность ответов на поставленные вопросы (до 5 мини-вопросов)	**5 баллов –** ответил на все вопросы **4 балла** – ответил на все вопросы, допустил 1-2 ошибки, но сам их исправил **3 балла** – ответил на 3 и более вопросов с ошибками **2 балла** – ответил на 1-2 вопроса с ошибками
3.	Решение задач	Качество решения задач: правильность решения задачи,	**5 баллов** – задача решена правильно, правильно оформлена.

		оформление задачи.	**4 балла** – задача решена правильно, но есть ошибки в оформлении **3 балла** - ошибки в расчетах и оформлении **2 балла** - задача решена неправильно
4.	Тесты: письменные и/или компьютерные	Правильность ответа	**5 баллов** - ≥17 **4 балла** – ≥14 **3 балла** - ≥10 **2 балла** - < 10

4.3. Оценочные средства для промежуточной аттестации.
4.3.1. Формируемые компетенции

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ПК-34	знание основ организационного проектирования системы и технологии управления персоналом (в том числе с использованием функционально-стоимостного метода), владением методами построения функциональных и организационных структур управления организацией и ее персоналом исходя из целей организации, умением осуществлять распределение функций, полномочий и ответственности на основе их делегирования	ПК-34.1	Способность формулировать критерии социально-экономической эффективности при организационном проектировании системы управления персоналом, оценивать риски и последствия

4.3.2.Типовые оценочные средства промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация студентов проводится в форме зачета.
зачет проходит в форме тестирования

Инструкция к тесту

Тестирование проводится с использованием раздаточного материала. После завершения тестирования каждый обучаемый получает персональный результат.

В тесте 20 вопросов с вариантами ответа, необходимо выбрать один правильный ответ. Время тестирования 20 минут. Тестовые вопросы являются типовыми: с выбором одного варианта ответа из предложенных.

Типовые тестовые задания

1. При составлении плана прибылей и убытков расходы по заработной плате руководителей производственных подразделений учитываются в составе:

a) прямых затрат, включаемых в себестоимость продукции
b) управленческих расходов
c) коммерческих расходов
d) прочих операционных расходов

2. Укажите метод, который может быть использован для экспресс-оценки емкости рынка:

a) метод безубыточности
b) балансовый метод
c) метод косвенных оценок
d) метод сегментации
e) нормативный метод

3. На какие вопросы должна отвечать сформулированная бизнес-идея?

a) Какова выгода потребителя?
b) Сколько потребуется затратить средств на реализацию проекта?
c) Каков рынок для предполагаемого продукта?
d) Какова эффективность проекта?
e) Каков механизм получения дохода?

4.Для определения расчетного периода продолжительности проекта, используемого при оценке его эффективности, учитывается ряд параметров, исключая продолжительность:

a) проектирования объекта
b) создания объекта
c) эксплуатации объекта
d) ликвидации объекта

5. Какой из показателей эффективности инвестиционных проектов не может использоваться для сравнения выгодности проектов между собой:

a) индекса прибыльности
b) чистой дисконтированной стоимости
c) срока окупаемости
d) внутренней нормы доходности

Система оценки: После завершения тестирования каждый обучаемый получает персональный результат.

Баллы	Оценка
<10	неудовлетворительно
≥10	удовлетворительно
≥14	хорошо
≥17	отлично

4.4 Оценивание студентов при проведении промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация по дисциплине проводится в соответствии с Учебным планом в форме экзамене.

Оценка знаний студента на зачете носит комплексный характер, является балльной и определяется его:

- ответом на экзамене (решением теста);
- учебными достижениями в семестровый период (по очной форме обучения - количеством баллов, полученных по балльно-рейтинговой системе).

Знания и компетенции студента на зачете оцениваются как: «*отлично*», «*хорошо*», «удовлетворительно», «неудовлетворительно».

Оценка студентам очной формы обучения выставляется в соответствии с балльно-рейтинговой системой. Основой для определения оценки служит уровень усвоения студентами материала, предусмотренного рабочей программой дисциплины.

Критерии оценки студента на зачете

Баллы (рейтинговой оценки), %	**Оценка**	**Требования к знаниям**
100-50	*зачтено*	зачтено» выставляется студенту, если он • знает основы бизнес планирования, методики контроля и реализации бизнес-планов, • знает методический инструментарий контроля за реализацией бизнес-планов. • Знает принципы и последовательность разработки бизнес-планов создания и развития новых организаций. • Умеет разрабатывать соответствующие разделы бизнес- плана создания и развития новых организаций (направлений деятельности, продуктов), включая организационный план • Владеть навыками использования инструментария для создания бизнес-планов • Умеет рассчитывать эффективность бизнес-плана; • Умеет проводить качественную и количественную оценку рисков. – Учебные достижения в семестровый период и результатами рубежного контроля демонстрируют высокую степень овладения программным материалом (для очной формы обучения)
Менее 50	*Не зачтено*	Оценка «не зачтено» выставляется студенту, если он • допускает существенные ошибки в программном материале, • не владеет необходимыми навыками и умениями по составлению бизнес-плана. • не обладает способностью логически верно, аргументировано и ясно строить устную речь по вопросам программного материала - Учебные достижения в семестровый период и результатами рубежного контроля демонстрировали низкую степень овладения программным материалом по (для очного отделения).

5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

При подготовке к занятиям на каждый теоретических вопрос темы целесообразно составить план-конспект ответа с фиксацией в нем важнейших положений анализируемых материалов, что будет способствовать более глубокому, полному освоению компетенций.

Тема № 1. Общие подходы к планированию

1.4 Методологические и организационные основы планирования и регулирования

1.5 Ситуационные факторы в планировании;

1.6 Система планирования в организации;

Литература.

1. Орлова П.И. Бизнес-планирование [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Орлова П.И.— Электрон. текстовые данные.— М.: Дашков и К, Ай Пи Эр Медиа, 2017.— 284 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/900.html. — ЭБС «IPRbooks». Раздел 1

2. Ронда Абрамс Бизнес-план на 100% [Электронный ресурс]: стратегия и тактика эффективного бизнеса/ Ронда Абрамс— Электрон. текстовые данные.— М.: Альпина Паблишер, 2018.— 496 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/34779.html. — ЭБС «IPRbooks»Раздел 1

Тема № 2. Современные подходы к бизнес-планированию

2.3 Потребность и необходимость составления бизнес-плана;

2.4 Основы разработки бизнес-плана;

2.3 Направления использования и адресность бизнес-плана;

Литература.

1. Орлова П.И. Бизнес-планирование [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Орлова П.И.— Электрон. текстовые данные.— М.: Дашков и К, Ай Пи Эр Медиа, 2017.— 284 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/900.html. — ЭБС «IPRbooks» Раздел 2

2. Ронда Абрамс Бизнес-план на 100% [Электронный ресурс]: стратегия и тактика эффективного бизнеса/ Ронда Абрамс— Электрон. текстовые данные.— М.: Альпина Паблишер, 2018.— 496 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/34779.html. — ЭБС «IPRbooks» Раздел 1

Тема № 3. Составляющие бизнес-плана

3.1 Стратегический анализ бизнеса;

3.2 Технология составления бизнес-плана;

3.3 Технология составления финансового плана;

3.4Модельные бизнес-планы.

Литература.

1. Орлова П.И. Бизнес-планирование [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Орлова П.И.— Электрон. текстовые данные.— М.: Дашков и К, Ай Пи Эр Медиа, 2017.— 284 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/900.html. — ЭБС «IPRbooks» Раздел 3-5

2. Ронда Абрамс Бизнес-план на 100% [Электронный ресурс]: стратегия и тактика эффективного бизнеса/ Ронда Абрамс— Электрон. текстовые данные.— М.: Альпина Паблишер, 2018.— 496 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/34779.html. — ЭБС «IPRbooks» Раздел 2-4

Тема № 4. Стратегический бизнес-план: разделы стратегии и тактики

4.1 Стратегический бизнес-план: разделы стратегии и тактики;

4.2 Инвестиционный анализ в системе стратегического и тактического планирования;

4.3 Рычаги управления эффективным бизнесом;

4.4 Примеры разработки бизнес-плана.

Литература.

1. Орлова П.И. Бизнес-планирование [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Орлова П.И.— Электрон. текстовые данные.— М.: Дашков и К, Ай Пи Эр Медиа, 2017.— 284 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/900.html. — ЭБС «IPRbooks» Раздел 3

2. Ронда Абрамс Бизнес-план на 100% [Электронный ресурс]: стратегия и тактика эффективного бизнеса/ Ронда Абрамс— Электрон. текстовые данные.— М.: Альпина Паблишер, 2016.— 496 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/34779.html. — ЭБС «IPRbooks» Раздел 5

6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", включая перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю)

6.1 Основная литература

1. Бизнес-планирование: учебник / под ред. Т.Г. Попадюк, В.Я. Горфинкеля. - М.: Вузовский учебник, 2016.-296с.

2. Драпкина Г.С. Бизнес-планирование [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Драпкина Г.С., Грязнова Н.Л.— Электрон. текстовые данные.— Кемерово: Кемеровский технологический институт пищевой промышленности, 2017.— 100 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/61259.html. — ЭБС «IPRbooks»

3. Орлова П.И. Бизнес-планирование [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Орлова П.И.— Электрон. текстовые данные.— М.: Дашков и К, Ай Пи Эр Медиа, 2018.— 284 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/900.html. — ЭБС «IPRbooks»

4. Ронда Абрамс Бизнес-план на 100% [Электронный ресурс]: стратегия и тактика эффективного бизнеса/ Ронда Абрамс— Электрон. текстовые данные.— М.: Альпина Паблишер, 2016.— 496 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/34779.html. — ЭБС «IPRbooks»

6.2.Дополнительная литература

1. Абрамкина, С.Р. Стратегический менеджмент и управление конкурентоспособностью организации [Текст] : Учебное пособие / С.Р. Абрамкина, Н.Н. Котова. - Челябинск : РАНХиГС, 2016. - 128 с.

2. Зудбинова Т.Ю. Бизнес-планирование [Электронный ресурс]: лучший способ предотвратить ошибки/ Зудбинова Т.Ю.— Электрон. текстовые данные.— Ростов-на-Дону: Феникс, 2016.— 239 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/59340.html. — ЭБС «IPRbooks»

3. Орлова П.И. Бизнес-планирование (2-е издание) [Электронный ресурс]: учебник для бакалавров/ Орлова П.И.— Электрон. текстовые данные.— М.: Дашков и К, Ай Пи Эр Медиа, 2019.— 286 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/22392.html. — ЭБС «IPRbooks»

4. Попов, С.А. Актуальный стратегический менеджмент. Видение - цели - изменения [Текст] : Учебно-практическое пособие. - М. : Юрайт, 2017. - 448 с. : ил. - (Авторский учебник).

5. Третьякова, Е.П.Теория организации [Текст]: учебное пособие. - 3-е изд., стер. – М.: КноРус, 2018. - 224 с.: ил. - (Бакалавр).

6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы.

http://www.iprbookshop.ru/ - Электронная библиотечная система «IPRBooks»
https://www.biblio-online.ru/ - Электронная библиотечная система «Юрайт»
www.e.lanbook.com - Электронная библиотечная система «Лань»
http://edu.garant.ru – Официальный сайт Гарант
http://www.consultant.ru/ – Официальный сайт КонсультантПлюс

6.4. Иные источники.

Справочно-правовая система «Консультант Плюс» - http://www.consultant.ru/
Справочная правовая система «Гарант» - http://www.aero.garant.ru

7. Информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы

7.1. Доступ к информационным и библиографическим ресурсам в сети Интернет для каждого обучающегося инвалида или студента с ограниченными возможностями здоровья обеспечен предоставлением ему не менее чем одного учебного, методического печатного и/или электронного издания по адаптационной дисциплине (включая электронные базы периодических изданий), в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

Для обучающихся с нарушениями зрения, слуха, опорно-двигательного аппарата:

- в печатной форме увеличенным шрифтом;
- в форме электронного документа;
- в форме аудиофайла;

7.2. Содержание адаптационной дисциплины размещено на сайте информационно-коммуникационной сети Интернет по ссылке: http://chel.ranepa.ru/sveden/informatsiya-o-nalichii-usloviy-dlya-obucheniya-invalidov-i-lits-s-ogranichennymi-vozmozhnostyami-zd.php

7.3. Для контактной и самостоятельной работы используются следующие мультимедийные комплексы, электронные учебники и учебные пособия, адаптированные к ограничениям здоровья обучающихся:

Электронная библиотечная система **«IPRbooks»**, оснащенная всеми опциями для инвалидов различных нозологий.

Библиотечный фонд располагает учебной литературой (печатной и электронной) для учебной и вне учебной работы с инвалидами и лицами с ОВЗ.

Специальные учебные пособия и учебники для обучающихся с нарушениями зрения, слуха:

Электронная библиотечная система **«IPRbooks»** имеет специальную версию сайта для слабовидящих, слабослышащих: http://www.iprbookshop.ru/special

В библиотеке 3 основных раздела: «Книги», «Периодика» и «Аудиоиздания», которые составляют базу более 40 000 лицензионных изданий.

Раздел «Аудиоиздания» в ЭБС **«IPRbooks»** имеет на июнь 2017 года 2085 записей. Электронный адрес для этих изданий - http://www.iprbookshop.ru/57964.html. Аудиоиздания представлены по бизнесу, менеджменту, маркетингу, психологии, психотренингам, философии.

В электронной библиотеке филиала на сегодня имеются 25 аудиокассет по гуманитарным и социально – экономическим дисциплинам.

Специальные учебные пособия и учебники для обучающихся с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

В читальном зале библиотеки и в каждом компьютерном классе оборудовано и маркировано рабочее место.

7.4. Обучающиеся обеспечиваются следующим комплектом программного обеспечения, адаптированного для студентов с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов:

a) Windows media player, обеспечивающий просмотр видеофайлов в форматах AVI, MPEG, DivX, RMVB,WMV,;

b) Пакет Microsoft Office 2016 (можно использовать «горячие клавиши», изменение размера и масштаба, изменения цвета шрифта).

c) NVDA (Non Visual Desktop Access) - свободная, с открытым исходным кодом программа для MS Windows, которая позволяет незрячим или людям с ослабленным зрени-

ем работать на компьютере без применения зрения, выводя всю необходимую информацию с помощью речи или на брайлевский дисплей;

d) «Диалог NIBELUNG» - это программный продукт, предназначенный для преобразования компьютерного класса в интерактивную мультимедиа среду и лингафонный кабинет. Программа предлагает расширенные функции для управления мультимедийными и web-ресурсами и может быть использована для преподавания широкого спектра дисциплин. Кроме того, позволяет студентам свободно общаться с преподавателем, не беспокоя остальных; обеспечивает преподавателю необходимые инструменты для эффективного интерактивного общения (передача коротких сообщений, чат-сессии, прослушивание, диалог);

e) Специальные возможности Microsoft Windows, включает в себя - экранную лупу, экранную клавиатуру, экранного диктора, оптимизацию изображения на экране, упрощение работы с мышью (лицензионное программное обеспечение)

8. Материально-техническая база

Обеспечивается возможность беспрепятственного доступа обучающихся инвалидов в аудитории, туалетные и другие помещения, а также их пребывания в указанных помещениях (наличие пандусов, поручней, расширенных дверных проемов, лифтов, при отсутствии лифтов аудитория располагается на первом этаже, наличие специальных кресел и других приспособлений).

Учебные аудитории для всех видов контактной и самостоятельной работы, научная библиотека и иные помещения для обучения оснащены специальным оборудованием и учебными местами с техническими средствами обучения для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и обучающихся инвалидов с разными видами ограничений здоровья:

- с нарушениями зрения:

1. Набор для письма шрифтом брайля с комплектом бумаги.

2. Бегущая строка с функцией дублирования речевого сообщения о пожаре в текстовом виде.

3. Лупа увеличительная 5-ти кратная.

- с нарушениями слуха:

1. Переносная акустическая петля

2. Программное обеспечение позволяющее переводить речевую информацию в текст.

- с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

1. Система вызова персонала, ответственного за оказание помощи инвалидам.

2. Мобильный лестничный подъемник «ПУМА-УНИ-130».

3. Подменное кресло для маломобильных групп граждан.

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

Челябинский филиал
Кафедра экономика и менеджмент

УТВЕРЖДЕНА
решением кафедры
экономики и менеджмента
Протокол от «28» августа 2019 г.
№ 1

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
Б1.В.10 Антикризисное управление персоналом
индекс, наименование дисциплины, в соответствии с учебным планом
направление подготовки
38.03.03 Управление персоналом
код, наименование направления подготовки
«Управление персоналом организации»
направленность и профиль
бакалавр
квалификация
очная и заочная формы обучения
формы обучения

Челябинск 2019

Автор(ы)-составитель(и):

Доцент кафедры экономика и менеджмент Л.Б.Владыкина.
(ученая степень и(или) ученое звание, должность) (наименование кафедры) (Ф.И.О.)

Заведующий кафедрой
экономики и менеджмента канд. эконом. наук, доцент Абрамкина С.Р.
(наименование кафедры) (ученая степень и(или) ученое звание) (Ф.И.О.)

СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы	4
2. Объем и место дисциплины в структуре образовательной программы	5
3. Содержание и структура дисциплины (модуля)	6
4. Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине	9
5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины	16
6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся по дисциплине	19
7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы	20

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения программы

1.1. Дисциплина Б1.В.10 «Антикризисное управление персоналом» обеспечивает овладение следующими компетенциями:

Очная и заочная форма обучения

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ПК -30	знанием основ возникновения, профилактики и разрешения трудовых споров и конфликтов в коллективе, владением навыками диагностики и управления конфликтами и стрессами в организации и умение применять их на практике	ПК-30.2	Владение навыками диагностики и управления стрессами в условиях кризиса организации
ПК- 33	владением навыками самоуправления и самостоятельного обучения и готовностью транслировать их своим коллегам, обеспечивать предупреждение и профилактику личной профессиональной деформации и профессионального выгорания	ПК-33.2	Владеть навыками самоуправления и самостоятельного обучения в условиях кризиса организации и процесса изменений

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

ОТФ/ТФ	Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения
ОТФ: 07.003 / D деятельность по развитию персонала **ТФ** D/01.6 организация и проведение мероприятий по развитию и построению профессиональной карьеры персонала; **ТФ** D/02.6 организация обучения	ПК-30.2.	на уровне **знаний:** • перечислить методы государственного регулирования кризисных ситуаций • Перечислить и объяснить причины, факторы, симптомы возникновения кризисов в организации и методы диагностики кризисов • объяснить основные стратегии антикризисного управления персоналом.
		на уровне **умений:** • диагностировать состояние организации;

ОТФ/ТФ	Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения
персонала **ОТФ:** 07.003 /Н стратегическое управление персоналом организации **ТФ** Н/01.7 разработка системы стратегического управления персоналом организации ТФ: Н/02.7 реализация системы стратегического управления персоналом организации		• разрабатывать стратегию и тактику антикризисного управления персоналом.
	ПК-33.2	На уровне знаний: • объяснить основные стратегии антикризисного управления персоналом На уровне умений: • принимать эффективные решения по управлению персоналом в кризисных условиях

2.Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО

Общая трудоемкость дисциплины (модуля) в зачетных единицах: 108 часов академических (3 з.е.); 81 час астрономический (3 з.е.).

- количество академических часов, выделенных на контактную работу с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся:

✓ очная форма обучения – 180 часов, в том числе:

– лекционные занятия – 20 часов

– практические занятия – 28 часов

Самостоятельная работа студентов – 60 часа.

✓ заочная форма обучения - 180 часов, в том числе:

– лекционные занятия – 8 часа;

– практические занятия – 6 часов;

Самостоятельная работа студентов – 90 часов

Контроль – 4 часа.

- количество академических часов, выделенных на контактную работу с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся:

✓ очная форма обучения – 81 час, в том числе:

– лекционные занятия –16 часов

– практические занятия – 16 часов

Самостоятельная работа студентов – 49 часа.

✓ заочная форма обучения - 81 час, в том числе:

– лекционные занятия – 6 часа;

– практические занятия – 6 часов;

Самостоятельная работа студентов – 66 часов.

Контроль – 3 часа.

Место дисциплины в структуре ОП ВО

Б1.В.10 «Антикризисное управление персоналом», очная форма – 4 курс, 7 семестр; заочная форма –5 курс, 10-11 семестр;

– дисциплина реализуется после изучения таких дисциплин как:

- Б1.Б.21-Психология управления
- Б1.Б.20 – Теория управления
- Б1.Б.17- Трудовое право
- Б1.Б.9Экономика организации

– форма промежуточной аттестации в соответствии с учебным планом – зачет.

3. Содержание и структура дисциплины (модуля) в академических часах

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины (модуля), час.						Форма текущего контроля успеваемости*, промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л/ЭО, ДОТ*	ЛР/ ЭО, ДОТ*	ПЗ/ ЭО, ДОТ*	КСР		
Очная форма обучения								
Тема 1	Кризис и его роль в социально- экономических процессах. Методы диагностики кризисных явлений	24	4		6		14	Т
Тема 2	Механизмы противодействия развивающемуся кризису. Антикризисные управленческие стратегии	28	6		6		16	О
Тема 3	Технологии управления изменениями в системе управления персоналом	30	6		8		16	Т
Тема 4	Управление персоналом в кризисной ситуации. Сокращение рисков при реализации стратегии выхода их кризиса	26	4		8		14	О
Промежуточная аттестация		зачет						
Всего:		**108**	**20**		**28**		**60**	
Заочная форма обучения								
Тема 1	Кризис и его роль в социально- экономических процессах. Методы диагностики кризисных явлений	23	2		1		20	Т
Тема 2	Механизмы противодействия развивающемуся кризису. Антикризисные	28	2		2		24	О

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины (модуля), час.						Форма текущего контроля успеваемости*, промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л/ЭО, ДОТ*	ЛР/ ЭО, ДОТ*	ПЗ/ ЭО, ДОТ*	КСР		
	управленческие стратегии							
Тема 3	Технологии управления изменениями в системе управления персоналом	27	2		1		24	Т
Тема 4	Управление персоналом в кризисной ситуации. Сокращение рисков при реализации стратегии выхода их кризиса	26	2		2		22	О
Контроль самостоятельной работы								
Промежуточная аттестация		Зачет, Контр.работа 4						
	Всего:	**108**	**8**		**6**		**90**	

*Примечание: * опрос (О), доклад (Д), решение задач (З), тестирование (Т)*

Содержание и структура дисциплины (модуля) в астрономических часах

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины (модуля), час.						Форма текущего контроля успеваемости*, промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л/ЭО, ДОТ*	ЛР/ ЭО, ДОТ*	ПЗ/ ЭО, ДОТ*	КСР		
Очная форма обучения								
Тема 1	Кризис и его роль в социально- экономических процессах. Методы диагностики кризисных явлений	18	4		4		10	Т
Тема 2	Механизмы противодействия развивающемуся кризису. Антикризисные управленческие стратегии	20	4		4		12	О
Тема 3	Технологии управления изменениями в системе управления персоналом	24	4		4		16	Т
Тема 4	Управление персоналом в кризисной ситуации. Сокращение рисков при	19	4		4		11	О

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины (модуля), час.						Форма текущего контроля успеваемости*, промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л/ЭО, ДОТ*	ЛР/ ЭО, ДОТ*	ПЗ/ ЭО, ДОТ *	КСР		
	реализации стратегии выхода их кризиса							
Промежуточная аттестация		зачет						
Всего:		**81**	**16**		**16**		**49**	
Заочная форма обучения								
Тема 1	Кризис и его роль в социально- экономических процессах. Методы диагностики кризисных явлений	14	1		1		12	Т
Тема 2	Механизмы противодействия развивающемуся кризису. Антикризисные управленческие стратегии	22	2		2		18	О
Тема 3	Технологии управления изменениями в системе управления персоналом	22	1		1		20	Т
Тема 4	Управление персоналом в кризисной ситуации. Сокращение рисков при реализации стратегии выхода их кризиса	20	2		2		16	О
Контроль самостоятельной работы								
Промежуточная аттестация		Зачет Контр.раб. 3						
Всего:		**81**	**6**		**6**		**66**	

*Примечание: * опрос (О), доклад (Д), решение задач (З), тестирование (Т)*

Содержание дисциплины (модуля)

Тема 1. Кризис и его роль в социально- экономических процессах. Методы диагностики кризисных явлений.

Понятие кризиса в социально-экономическом развитии. Причины возникновения кризисов. Классификация кризисов. Теоретические и методологические основы изучения кризисных явлений. Этапы, методы и информационная база диагностики кризиса. Модель кризисного поля И.А. Бланка. Модель системы показателей У. Бивера. Модель бальных оценок Н.А. Никифоровой. Модель направленности динамики индикаторов безопасности О.В. Вишневской. Модель рейтингового числа Р.С. Сайфуллина и Г.Г. Кадыкова. Метод «credit-men» Ж. Де Паляна. Превентивные механизмы прогнозирования вероятности банкротства предприятия (организации). Модель интегральной оценки Э.И. Альтмана. Модель прогноза риска банкротства Г.В. Давыдовой и А.Ю. Беликова (модель Иркутской государственной экономической академии). Модель оценки угрозы банкротства М.А.

Федотовой. Модель комплексного коэффициента банкротства О.П. Зайцевой. Модель Р. Лиса. Модель Спрингейта. Модель Р. Таффлера и Г. Тишоу. Модель Дж. Фулмера

Тема 2. Механизмы противодействия развивающемуся кризису. Антикризисные управленческие стратегии

Антикризисные организационные меры. Антикризисные механизмы финансовой стабилизации. Роль стратегии в антикризисном управлении. Виды антикризисных кадровых стратегий. Порядок и содержание этапов разработки антикризисной кадровой стратегии. Факторы, определяющие выбор стратегии преодоления кризиса. Организация реализации выбранной стратегии. Направления антикризисной стратегии «Кадры и управление». Оценка эффективности стратегических и тактических решений антикризисного управления.

Тема 3. Технологии управления изменениями в системе управления персоналом

Программно-целевой подход к управлению изменениями. Принципы управления организационными изменениями. Функции управления и их оптимизация. Формальные и неформальные методы в управлении изменениями. Процесс управления изменениями. Типология изменений. Модели управления организационными изменениями. Преодоление сопротивление персонала изменениям. Методы анализа состояния системы «Управления персоналом организации». Разработка стратегических альтернатив. Выбор стратегии выхода из кризиса. Система оценки персонала. Основные методы оценки персонала-прогностический, практический, имитационный, психологическое тестирование, аттестация, управление персонала по целям. Управления знаниями и организационным обучением персонала. Программы обучения для руководителей высшего и среднего звена.

Тема 4. Управление персоналом в кризисной ситуации. Сокращение рисков при реализации стратегии выхода их кризиса

Особенности управления персоналом в условиях кризиса. Принципы управления персоналом (общие, специфические, частные). Кадровая политика и ее новые ценности в период кризиса. Принципы формирования команды антикризисного управления. Основные функции антикризисного менеджера. Психолого-управленческая концепция кризисных менеджеров. Механизмы конфликтологии в антикризисном управлении. Классификация конфликтов, причины их возникновения. Управление конфликтами. Методы предотвращения и разрешения конфликтов. Роль организационной культуры в антикризисном управлении Использование методов стратегического анализа для комплексной оценки состояния системы управления персоналом организации. Анализ возможных рисков. Методы оценки рисков. Количественные методы, качественные методы, эвристические методы. Факторы успешной управленческой деятельности.

4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине (модулю)

4.1. Формы и методы текущего контроля успеваемости обучающихся и промежуточной аттестации.

4.1.1. В ходе реализации дисциплины Б1.В.10 «Антикризисное управление персоналом» используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

- при проведении занятий семинарского типа: опрос
- при контроле результатов самостоятельной работы студентов: опрос, тестирование

Тема 1. Кризис и его роль в социально- экономических процессах. Методы диагностики кризисных явлений

Типовые оценочные материалы по теме 1

Типовые тестовые задания:

Инструкция к тесту

Тесты выдаются студентам на бумажном носителе. После завершения тестирования каждый обучаемый получает персональный результат.

В тесте 10 вопросов с вариантами ответа, необходимо выбрать один или несколько правильных ответов. Время тестирования 20 минут. Тестовые вопросы являются типовыми: с выбором одного или нескольких вариантов ответа из предложенных.

1. Какие из следующих понятий относятся к ключевым характеристикам оценки кризиса:

а) проблематика кризиса, острота кризиса;

б) масштаб кризиса; область развития, охваченная кризисом; стадия (фаза) проявления кризиса;

в) причины кризиса, возможные последствия кризиса;

г) все вышеперечисленное;

д) только а, б.

2. Какими основными свойствами должна обладать система антикризисного управления:

а) гибкость и адаптивность;

б) склонность к усилению неформального управления, мотивация энтузиазма, терпения, уверенности;

в) диверсификация управления;

г) снижения централизма;

д) усиление интеграционных процессов;

е) все вышеперечисленное;

ж) только а,б,д;

з) только а,в,д.

Тема 2. Механизмы противодействия развивающемуся кризису. Антикризисные управленческие стратегии

Типовые оценочные материалы по теме 2

Вопросы для проведения опроса:

1. Антикризисные организационные меры.
2. Антикризисные механизмы финансовой стабилизации.
3. Роль стратегии в антикризисном управлении.
4. Виды антикризисных кадровых стратегии.
5. Порядок и содержание этапов разработки антикризисной кадровой стратегии.
6. Факторы, определяющие выбор стратегии преодоления кризиса.
7. Организация реализации выбранной стратегии.
8. Направления антикризисной стратегии «Кадры и управление».
9. Оценка эффективности стратегических и тактических решений антикризисного управления.

Тема 3. Технологии управления изменениями в системе управления персоналом

Типовые оценочные материалы по теме 3

Типовые тестовые задания:

Инструкция к тесту

Тесты выдаются студентам на бумажном носителе. После завершения тестирования каждый обучаемый получает персональный результат.

В тесте 10 вопросов с вариантами ответа, необходимо выбрать один или несколько правильных ответов. Время тестирования 20 минут. Тестовые вопросы являются типовыми: с выбором одного или нескольких вариантов ответа из предложенных.

1.Стратегическая ориентация на децентрализованное сокращение персонала наиболее целесообразна для субъектов …

а) малого и среднего предпринимательства
б) среднего и крупного предпринимательства
в) крупного предпринимательства

2.Персонифицированные решения о сокращении конкретных сотрудников предприятий малого бизнеса принимаются …

а) собственником – директором предприятия
б) помощником директора по персоналу
в) руководителем соответствующего структурного подразделения предприятия

Тема 4 Управление персоналом в кризисной ситуации. Сокращение рисков при реализации стратегии выхода их кризиса

Типовые оценочные материалы по теме 4

Вопросы для проведения опроса:

1. Особенности управления персоналом в условиях кризиса.
2. Принципы управления персоналом (общие, специфические, частные
3. Кадровая политика и ее новые ценности в период кризиса.
4. Принципы формирования команды антикризисного управления.
5. Основные функции антикризисного менеджера.
6. Психолого-управленческая концепция кризисных менеджеров.
7. Стратегический анализ как метод комплексной оценки состояния системы управления персоналом организации.
8. Анализ возможных рисков.
9. Методы оценки рисков. Количественные методы, качественные методы, эвристические методы.
10. Факторы успешной управленческой деятельности.

Шкала оценивания

	Формы контроля	**Критерии оценки**	**Показатели и шкала оценивания (кол-во баллов)**
1.	Опрос	Правильность ответов на поставленные вопросы (до 5 мини-вопросов)	**5 баллов –** ответил на все вопросы **4 балла** – ответил на все вопросы, допустил 1-2 ошибки, но сам их исправил **3 балла** – ответил на 3 и более вопросов с ошибками **2 балла** – ответил на 1-2 вопроса с ошибками
2.	Тесты: письменные и/или компьютерные	Правильность ответа	**5 баллов** – 76-100% **4 балла** – 66-75% **3 балла** – 50-65% **2 балла** - < 50%

4.3. Оценочные средства для промежуточной аттестации.

4.3.1. Формируемые компетенции

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ПК -30	знанием основ возникновения, профилактики и разрешения трудовых споров и конфликтов в коллективе, владением навыками диагностики и управления конфликтами и стрессами в организации и умение применять их на практике	ПК-30.2	Владение навыками диагностики и управления стрессами в условиях кризиса организации
ПК- 33	владением навыками самоуправления и самостоятельного обучения и готовностью транслировать их своим коллегам, обеспечивать предупреждение и профилактику личной профессиональной деформации и профессионального выгорания	ПК-33.1	Владеть навыками самоуправления и самостоятельного обучения в условиях кризиса организации и процесса изменений

4.3.2.Типовые оценочные средства промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация студентов проводится в форме зачета (для очной формы обучения), в форме контрольной работы и зачета (для заочной формы обучения).

Задание на контрольную работу

Типовые темы контрольной работы:

1. Кризисные явления в системе управления персоналом организации
2. Особенности антикризисного управления существуют в современной России
3. Виды кризисов на предприятии и виды кадровых стратегий
4. Показатели оздоровления системы управления персоналом
5. Цикл жизни предприятия и содержание антикризисного управления.
6. Кризис и анти кризис – элементы механизма антикризисного управления.
7. Мониторинг предприятия и прогнозирование кризиса
8. Контроллинг предприятия в антикризисном управлении.
9. Оптимизация управления и выведение предприятия из кризиса.
10. Тенденции развития антикризисного законодательства
11. Разрешение конфликтных ситуаций в ходе выхода из кризиса
12. Информационные технологии в антикризисном управлении.

Структура контрольной работы:
Введение
Основная часть, в которой должна быть раскрыта тема
Заключение – выводы по итогам основной части.

Критерии оценки контрольной работы

Оценка «**зачтено**» выставляется, если как минимум структура контрольной работы соответствует заданию, в основной части раскрыто содержание темы, но с допущением ошибок.

Оценка «**не зачтено**» выставляется, если структура контрольной работы не соответствует заданию, тема не раскрыта.

Зачет проходит в форме тестирования.

Инструкция к тесту

Тесты выдаются студентам на бумажном носителе. После завершения тестирования каждый обучаемый получает персональный результат.

В тесте 20 вопросов с вариантами ответа, необходимо выбрать один или несколько правильных ответов. Время тестирования 40 минут. Тестовые вопросы являются типовыми: с выбором одного или нескольких вариантов ответа из предложенных.

Типовые тестовые задания

1. Эффективность антикризисного управления проявляется в:
а) степени достижения целей смягчения, локализации или позитивного использования кризиса в сопоставлении с затраченными ресурсами;
б) в степени достижения целей;
в) в степени роста потенциала;
г) в степени развития управления;
д) только б, в;
е) только б, г;
ж) только б, в и г.

2. На первом этапе «Начало кризиса предприятия» необходимо:
а) разработать бизнес-план развития предприятия на перспективу;
б) провести оперативный ситуационный анализ, перестроить стратегию и поставить новые задачи;
в) провести оперативное реструктурирование предприятия в целях обеспечения его выживания на короткий срок;
г) выбрать реорганизационные или ликвидационные процедуры.

3. Второй этап процесса развития несостоятельности предприятия характеризуется:
а) кризисом реализации стратегии;
б) кризисом ликвидности;
в) падением результатов деятельности и финансовой устойчивости;
г) банкротством.

4. Третий этап «Кризис предприятия» характеризуется:
а) невыполнением текущих задач, развитием конфликта между стратегическими целями и выбранным направлением реализации стратегии;
б) резким колебанием показателей рентабельности и деловой активности предприятия;
в) неспособностью предприятия отвечать по своим обязательствам по мере их наступления.

5. Причины возникновения кризиса подразделяются на:
а) объективные и субъективные;
б) количественные и качественные;
в) краткосрочные и долгосрочные;

г) обратимые и необратимые;
д) все вышеперечисленное.

6.Содействие персоналу в новом трудоустройстве может оказывать …

а) его прежний работодатель
б) привлеченное прежним работодателем рекрутинговое агентство
в) как сам прежний работодатель, так и привлеченное им рекрутинговое агентство

7.Действующее трудовое законодательство (ст. 79 главы 27 ТК РФ …

а) определяет перечень сотрудников, не подлежащих сокращению
б) определяет перечень сотрудников, при прочих равных условиях имеющих преимущественное право на сохранение в штате организации
в) содержит только общие рекомендации по защите от сокращений определенных категорий сотрудников организации

8.Программа перевода системы HR менеджмента в режим антикризисного управления разрабатывается …

а) немедленно после начала кризиса
б) после предварительной оценки возможных последствий кризиса для организации
в) в период нормального функционирования организации в профилактическом режиме

9.Участие представителей местной профсоюзной организации в выборе конкретных кандидатов на сокращение …

а) обязательно по действующему законодательству
б) не желательно
в) желательно для любой организации

10. Коллективная форма организации и оплаты труда наиболее адаптирована для организаций, представляющих …

а) реальный сектор экономики
б) финансовый сектор экономики
в) сферу научного обслуживания

Система оценки: После завершения тестирования каждый обучаемый получает персональный результат.

Баллы (% правильных ответов)	**Оценка**
<50	неудовлетворительно
50-65	удовлетворительно
66-74	хорошо
75-100	отлично

4.4 Оценивание студентов при проведении промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация по дисциплине проводится в соответствии с Учебным планом в форме зачета.

Оценка знаний студента на зачете носит комплексный характер, является балльной и определяется его:

– ответом на зачете (решением теста);

– учебными достижениями в семестровый период (по очной форме обучения - количеством баллов, полученных по балльно-рейтинговой системе).

Знания и компетенции студента на зачете с оценкой оцениваются оценками: «*зачтено*», «*не зачтено*».

Оценка студентам очной формы обучения выставляется в соответствии с балльно-рейтинговой системой. Основой для определения оценки служит уровень усвоения студентами материала, предусмотренного рабочей программой дисциплины.

Критерии оценки студента на зачете

Баллы (рейтинговой оценки), %	**Оценка**	**Требования к знаниям**
50-100	*«зачтено»*	Оценка **«зачтено»** выставляется студенту, если он как минимум: – перечисляет с ошибками методы государственного регулирования кризисных ситуаций; – Перечисляет причины, факторы, симптомы возникновения кризисов в организации и методы диагностики кризисов; – Испытывает затруднения с объяснением основных стратегий антикризисного управления персоналом; – диагностирует состояние организации, но допускает ошибки; – испытывает затруднения с разработкой стратегию и тактику антикризисного управления персоналом; – испытывает затруднения с принятием решений по управлению персоналом в кризисных условиях. – Учебные достижения в семестровый период и результатами рубежного контроля демонстрируют достаточную (удовлетворительную) степень овладения программным материалом (для очной формы обучения)
Менее 50	*«не зачтено»*	Оценка «не зачтено» выставляется студенту, если он • допускает существенные ошибки в программном материале, • не обладает способностью логически верно, аргументировано и ясно строить устную речь по вопросам программного материала - Учебные достижения в семестровый период и результатами рубежного контроля демонстрировали низкую степень овладения программным материалом по (для очного отделения).

5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

При подготовке к занятиям на каждый теоретических вопрос темы целесообразно составить план-конспект ответа с фиксацией в нем важнейших положений анализируемых материалов, что будет способствовать более глубокому, полному освоению компетенций.

Тема 1. Кризис и его роль в социально- экономических процессах. Методы диагностики кризисных явлений.

Вопросы для самостоятельной подготовки:

1. Понятие кризиса в социально-экономическом развитии.
2. Причины возникновения кризисов.
3. Классификация кризисов.

4. Этапы, методы и информационная база диагностики кризиса.
5. Модель кризисного поля И.А. Бланка.
6. Модель системы показателей У. Бивера.
7. Модель бальных оценок Н.А. Никифоровой.
8. Модель направленности динамики индикаторов безопасности О.В. Вишневской.
9. Модель рейтингового числа Р.С. Сайфуллина и Г.Г. Кадыкова.
10. Метод «credit-men» Ж. Де Паляна.
11. Превентивные механизмы прогнозирования вероятности банкротства предприятия (организации).
12. Модель интегральной оценки Э.И. Альтмана.
13. Модель прогноза риска банкротства Г.В. Давыдовой и А.Ю. Беликова (модель Иркутской государственной экономической академии).
14. Модель оценки угрозы банкротства М.А. Федотовой.
15. Модель комплексного коэффициента банкротства О.П. Зайцевой.
16. Модель Р. Лиса.
17. Модель Спрингейта.
18. Модель Р. Таффлера и Г. Тишоу.
19. Модель Дж. Фулмера

Литература

1. Антикризисное управление. Теория и практика [Электронный ресурс]: учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям экономики и управления/ В.Я. Захаров [и др.].— Электрон. текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2018.— 304 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/7034.htm l .— ЭБС «IPRbooks» Раздел 1-2
2. Згонник Л.В. Антикризисное управление [Электронный ресурс]: учебник/ Згонник Л.В.— Электрон. текстовые данные.— М.: Дашков и К, 2015.— 208 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/35264.html .— ЭБС «IPRbooks» Раздел 1-3
3. Антикризисное управление: механизмы государства, технологии бизнеса [Текст] : Учебник и практикум для академического бакалавриата / Под ред. А.З.Бобылевой. - М. : Юрайт, 2016. - 639 с. : ил. - (Бакалавр. Академический курс). Раздел 2

Тема 2. Механизмы противодействия развивающемуся кризису. Антикризисные управленческие стратегии

Вопросы для самостоятельной подготовки:

1. Антикризисные организационные меры.
2. Антикризисные механизмы финансовой стабилизации.
3. Роль стратегии в антикризисном управлении.
4. Виды антикризисных кадровых стратегии.
5. Порядок и содержание этапов разработки антикризисной кадровой стратегии.
6. Факторы, определяющие выбор стратегии преодоления кризиса.
7. Организация реализации выбранной стратегии.
8. Направления антикризисной стратегии «Кадры и управление».
9. Оценка эффективности стратегических и тактических решений антикризисного управления.

Литература

1. Антикризисное управление. Теория и практика [Электронный ресурс]: учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям экономики и управления/ В.Я. Захаров [и др.].— Электрон. текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2019.— 304 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/7034.htm l .— ЭБС «IPRbooks» Раздел 3

2. Згонник Л.В. Антикризисное управление [Электронный ресурс]: учебник/ Згонник Л.В.— Электрон. текстовые данные.— М.: Дашков и К, 2015.— 208 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/35264.html .— ЭБС «IPRbooks» Раздел 2-3

3. Макарова И.К.Привлечение, удержание и развитие персонала компании: учебное пособие / И.К. Макарова, О.Е. Алехина, Л.М. Крайнова; РАНХиГС при Президенте РФ.- М.: Дело, 2017. - 124с. - (Образовательные инновации). Раздел 3

4. Управление персоналом: теория и практика. Управление конфликтами и стрессами [Текст]: учебно-практическое пособие / под ред. А.Я. Кибанова; Гос. ун-т управления. - М.: Проспект, 2018. - 88 с. Раздел 3-4

Тема 3. Технологии управления изменениями в системе управления персоналом

Вопросы для самостоятельной подготовки:

1. Программно-целевой подход к управлению изменениями.
2. Принципы управления организационными изменениями.
3. Формальные и неформальные методы в управлении изменениями.
4. Процесс управления изменениями.
5. Типология изменений.
6. Модели управления организационными изменениями.
7. Преодоление сопротивление персонала изменениям.
8. Методы анализа состояния системы «Управления персоналом организации».
9. Разработка стратегических альтернатив. Выбор стратегии выхода из кризиса.
10. Система оценки персонала.
11. Основные методы оценки персонала- прогностический, практический, имитационный, психологическое тестирование, аттестация, управление персонала по целям.
12. Управления знаниями и организационным обучением персонала.
13. Программы обучения для руководителей высшего и среднего звена.

Литература

1. Решетникова К.В. Конфликты в системе управления [Электронный ресурс]: учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Менеджмент организаций», «Государственное и муниципальное управление», «Управление персоналом»/ Решетникова К.В.— Электрон. текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2015.— 175 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/20965.html .— ЭБС «IPRbooks» Радел 4

2. Бычин, В.Б. Регламентация и нормирование труда [Текст]: учебное пособие / В.Б. Бычин, Е.В. Шубенкова; Рос. эконом. ун-т им. Г.В. Плеханова. - М.: Инфра-М, 2016. - 188 с.: ил. - (Высшее образование: Бакалавриат) Раздел 2-3

3. Макарова И.К.Привлечение, удержание и развитие персонала компании: учебное пособие / И.К. Макарова, О.Е. Алехина, Л.М. Крайнова; РАНХиГС при Президенте РФ.- М.: Дело, 2019. - 124с. - (Образовательные инновации). Раздел 2-3

4. Управление персоналом: теория и практика. Управление конфликтами и стрессами [Текст]: учебно-практическое пособие / под ред. А.Я. Кибанова; Гос. ун-т управления. - М.: Проспект, 2017. - 88 с. Раздел 3-4

5. Вознаграждение персонала [Электронный ресурс]: Система оплаты труда по грейдам.-М.: МЦФЭР, 2016.-1 CD-ROM. Раздел 2

Тема 4. Управление персоналом в кризисной ситуации. Сокращение рисков при реализации стратегии выхода их кризиса

Вопросы для самостоятельной подготовки:

1. Особенности управления персоналом в условиях кризиса.
2. Принципы управления персоналом (общие, специфические, частные
3. Кадровая политика и ее новые ценности в период кризиса.
4. Принципы формирования команды антикризисного управления.
5. Основные функции антикризисного менеджера.

6. Психолого-управленческая концепция кризисных менеджеров.

7. Стратегический анализ как метод комплексной оценки состояния системы управления персоналом организации.

8. Анализ возможных рисков.

9. Методы оценки рисков. Количественные методы, качественные методы, эвристические методы.

10. Факторы успешной управленческой деятельности.

Литература

1. Антикризисное управление. Теория и практика [Электронный ресурс]: учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям экономики и управления/ В.Я. Захаров [и др.].— Электрон. текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2018.— 304 c.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/7034.htm l .— ЭБС «IPRbooks» Раздел 4

2. Згонник Л.В. Антикризисное управление [Электронный ресурс]: учебник/ Згонник Л.В.— Электрон. текстовые данные.— М.: Дашков и К, 2015.— 208 c.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/35264.html .— ЭБС «IPRbooks» Раздел 3

3. Антикризисное управление: механизмы государства, технологии бизнеса [Текст] : Учебник и практикум для академического бакалавриата / Под ред. А.З.Бобылевой. - М. : Юрайт, 2016. - 639 с. : ил. - (Бакалавр. Академический курс). Раздел 4-5

4. Макарова И.К.Привлечение, удержание и развитие персонала компании: учебное пособие / И.К. Макарова, О.Е. Алехина, Л.М. Крайнова; РАНХиГС при Президенте РФ.- М.: Дело, 2019. - 124с. - (Образовательные инновации). Раздел 3

6.Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", включая перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю)

6.1. Основная литература

1. Антикризисное управление. Теория и практика [Электронный ресурс]: учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям экономики и управления/ В.Я. Захаров [и др.].— Электрон. текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2019.— 304 c.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/7034.htm l .— ЭБС «IPRbooks»

2. Згонник Л.В. Антикризисное управление [Электронный ресурс]: учебник/ Згонник Л.В.— Электрон. текстовые данные.— М.: Дашков и К, 2015.— 208 c.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/35264.html .— ЭБС «IPRbooks»

3. Решетникова К.В. Конфликты в системе управления [Электронный ресурс]: учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Менеджмент организаций», «Государственное и муниципальное управление», «Управление персоналом»/ Решетникова К.В.— Электрон. текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2016.— 175 c.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/20965.html .— ЭБС «IPRbooks»

6.2. Дополнительная литература

4. Антикризисное управление: механизмы государства, технологии бизнеса [Текст] : Учебник и практикум для академического бакалавриата / Под ред. А.З.Бобылевой. - М. : Юрайт, 2016. - 639 с. : ил. - (Бакалавр. Академический курс).

5. Батурин В.К. Общая теория управления: Учебное пособие / В.К. Батурин. - М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. - 487с.

6. Бычин, В.Б. Регламентация и нормирование труда [Текст]: учебное пособие / В.Б. Бычин, Е.В. Шубенкова; Рос. эконом. ун-т им. Г.В. Плеханова. - М.: Инфра-М, 2018. - 188 с.: ил. - (Высшее образование: Бакалавриат)

7. Бусов В.И.Оценка стоимости предприятия (бизнеса) / В.И. Бусов, О.А. Землянский, А.П. Поляков; под ред. В.И. Бусова; Гос. ун-т управления. - М.: Юрайт, 2019. - 430с. - (Бакалавр).
8. Макарова И.К.Привлечение, удержание и развитие персонала компании: учебное пособие / И.К. Макарова, О.Е. Алехина, Л.М. Крайнова; РАНХиГС при Президенте РФ.- М.: Дело, 2017. - 124с. - (Образовательные инновации).
9. Управление персоналом: теория и практика. Управление конфликтами и стрессами [Текст]: учебно-практическое пособие / под ред. А.Я. Кибанова; Гос. ун-т управления. - М.: Проспект, 2018. - 88 с.
10. Кузнецова, И.В. Документационное обеспечение управления персоналом [Текст]: учебное пособие / И.В. Кузнецова, Г.А. Хачатрян. - М.: Дашков и К, 2019. - 220 с.: ил. - (Учебные издания для бакалавров)
11. Вознаграждение персонала [Электронный ресурс]: Система оплаты труда по грейдам.-М.: МЦФЭР, 2016.-1 CD-ROM.

6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы

Учебники и учебная литература имеется в библиотеке филиала, а так же в имеющейся ЭБС «Лань» http://e.lanbook.com/, ЭБС «IPRbooks» http://www.iprbookshop.ru/ ЭБС «Юрайт» www.biblio-online.ru.

Кроме того, по дисциплине имеются методические материалы, размещенные на дистанционной платформе Челябинского филиала РАНХиГС: https://edu.rane74.ru/course/index.php?categoryid=45.

6.4. Нормативные правовые акты

1. Конституция Российской Федерации.- М.: Омега-Л, 2011. – 56 с.
2. Трудовой кодекс Российской Федерации.- М.: Омега-Л, 2011. – 186 с.
3. Комментарий к Трудовому Кодексу РФ /Отв. ред. Ю.П. Орловский – М.: Инфра – М, 2011.- 899 с.
4. Комментарий к Трудовому Кодексу РФ /Отв. ред. К.Я. Ананьева.- М.: Омега-Л, 2011. – 912 с.
5. Закон РФ от 19.04.1991 N 1032-1 (ред. от 11.07.2011) О занятости населения в Российской Федерации
6. Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года
7. О дополнительных мерах по поддержке рынка труда Российской Федерации: Постановление Правительства РФ №316 от 9 апреля 2009 г.
8. Основные направления антикризисных действий Правительства Российской Федерации на 2010 год» (одобрено на заседании Правительства РФ (протокол от 30.12.2009 N 42))
9. О предоставлении субсидий из федерального бюджета бюджетам субъектов Российской Федерации на реализацию дополнительных мероприятий, направленных на снижение напряженности на рынке труда субъектов Российской Федерации: Постановление Правительства РФ №1089 от 31 декабря 2008 г.
10. Постановление Правительства РФ «О финансировании материальных затрат безработных граждан в связи с направлением их на работу или обучение в другую местность по предложению органов государственной службы занятости населения» от 2 июля 2007 г. № 422 http://www.rostrud.info/pravo/postanovlenia/ Федеральная служба по труду и занятости. Официальный сайт.

11. Постановление Правительства РФ «О предоставлении субсидий из федерального бюджета бюджетам субъектов РФ на реализацию дополнительных мероприятий, направленных на снижение напряженности на рынке труда субъектов Российской Федерации» от 31 декабря 2008 г. № 1089 http://www.rostrud.info/pravo/postanovlenia/ Федеральная служба по труду и занятости. Официальный сайт.

12. Постановление Правительства РФ «Об утверждении положения о Федеральной службе по труду и занятости» от 05.09.2007 № 559 http://www.rostrud.info/pravo/postanovlenia/ Федеральная служба по труду и занятости. Официальный сайт. http://www.rostrud.info/pravo/postanovlenia/ Федеральная служба по труду и занятости. Официальный сайт.

13. Приказ Минздравсоцразвития России «Об утверждении формы соглашения о реализации дополнительных мероприятий, направленных на снижение напряженности на рынке труда субъекта Российской Федерации, заключаемого Федеральной службой по труду и занятости с высшим исполнительным органом государственной власти субъекта Российской Федерации» от 23 января 2009 г., № 17н

6.5. Интернет-ресурсы

1.www.expert.ru-журнал «Эксперт»
2.www.chelt.ru- журнал «Человек и труд»
3.www.rg.ru.
4.www. gks.ru-сайт Росстата.
5. www.tehdoc.ru
6. http://www.gost.ru - сайт Госстандарта
7. http://www.government.ru -Сайт правительства РФ
8. www.rosmintrud.ru -Министерство труда и социальной защиты. На сайте можно узнать о Минтруде РФ, его региональных подразделениях. Также на сайте присутствует каталог нормативных документов, принятых Минтрудом РФ.
9.http://www.fss.ru - Фонд социального страхования РФ.
10.http://www.depart.drugreg.ru/doc/proekt_sanpin-vdt-2002.html - сайт Департамента Госсанэпинадзора России
11.http://www.consultant.ru/Newdocs/Prof - Текущие поступления в систему консультант Плюс: Версия Проф
12.http://www.consultant.ru/Justice/ - Информация из Минюста
13.http://base.consultant.ru/ev-access.phtml - доступ к онлайн-версиям систем Консультант Плюс: Версия Проф и Консультант Плюс: Законопроекты предоставляются в рабочие дни с 20-00 до 24-00, по нерабочим дням - с 00-00 до 24-00 (время московское).
14. http://www.garant.ru - сайт системы «ГАРАНТ»

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

- 5 лингафонных кабинетов с установленным программным обеспечением (программа «Нибелунг»), оснащенные наушниками (на каждом рабочем столе)
- компьютеры с доступом в Интернет;
- мультимедийное оборудование;
- интерактивная доска (при наличии);
- классная доска, указка.

Программное обеспечение	Версия	Существует лицензий (и тип), количество
Windows 7 Pro	7	105
Офисный пакет		

Программное обеспечение	Версия	Существует лицензий (и тип), количество
Microsoft Office 2010 standard	2010	150
Microsoft Office 2016 standard	2016	120
Антивирусная защита		
-Kaspersky Endpoint Security длябизнеса-Стандартный Russian Edition	10.2.5.3201	450
Дополнительные программы и утилиты		
WinRar	5	250
Radmin	3	250
ABBY FineReader 9.0 Corporate Edition	9	15
Другое ПО, используемое в деятельности филиала		
1С Библиотека	2.1.2.1	1
Гарант	8.00.2.025	50
Консультант	4016.00.12	50

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

Кафедра «Политологии, истории и философии»

УТВЕРЖДЕНА
Решением кафедры «Политологии, истории и философии»
Протокол от « 26 » августа 2019 г.
№ 1

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.В.11 Конфликтология
индекс, наименование дисциплины, в соответствии с учебным планом

направление подготовки

38.03.03. «Управление персоналом»
код, наименование направления подготовки

«Управление персоналом организации»
направленность и профиль

Бакалавр
квалификация

Очная и заочна
формы обучения

Челябинск 2019

Автор(ы)–составитель(и):

«Политологии, истории и философии»		ЛобастовА.А.
(ученая степень и(или) ученое звание, должность)	*(наименование кафедры)*	*(Ф.И.О.)*

Заведующий кафедрой
«Политологии, истории и философии»

к ф.н, доцент	Захарова Т.Н.
(ученая степень и(или) ученое звание)	*(Ф.И.О)*

(наименование кафедры)

СОДЕРЖАНИЕ

1.Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения программы. 4
2.Объем и место дисциплины (модуля) в структуре ОП ВО 5
3.Содержание и структура дисциплины (модуля) 5
4.Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине (модулю) 10
5.Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля 15
6.Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", включая перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю) 18
7. Материально – техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы ……19

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения программы.

1.1 Дисциплина Б1.В.11 «Конфликтология» обеспечивает овладение следующими компетенциями с учетом этапа:

Очная и заочная форма обучения

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ПК-30	знание основ возникновения, профилактики и разрешения трудовых споров и конфликтов в коллективе, владение навыками диагностики и управления конфликтами и стрессами в организации и умение применять их на практике	ПК-30.1.	Владением навыками диагностики и управления конфликтами

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

ОТФ/ТФ	Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения
ОТФ: 07.003/ G операционное управление персоналом и подразделением организации **ТФ** G/01.7 разработка системы операционного управления персоналом и работы структурного подразделения **ТФ** G/02.7 реализация операционного управления персоналом и работы структурного подразделения	ПК-30.1.	на уровне **знаний:** • объяснять сущность и причины организационных конфликтов; • описать типы организационных конфликтов; • характеризовать методы диагностики организационных конфликтов и технологии управления организационными конфликтами
		на уровне **умений:** • диагностировать организационные конфликты; • использовать современные технологии управления конфликтами

2. Объем и место дисциплины (модуля) в структуре ОП ВО

Объем дисциплины

Общая трудоемкость дисциплины (модуля) в зачетных единицах: 108 часов академических (3з.е.); 81 час астрономический (3 з.е.).

- *количество академических часов, выделенных на контактную работу с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся:*

✓ очная форма обучения – 108 часов, в том числе:
– лекционные занятия – 20 часов
– практические занятия – 28 часов
Самостоятельная работа студентов – 60 часов.

✓ заочная форма обучения - 108 часов, в том числе:
– лекционные занятия – 6 часов;
– практические занятия – 6 часов;
Самостоятельная работа студентов, включая ее контроль – 96 часов

- *количество астрономических часов, выделенных на контактную работу с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся:*

✓ очная форма обучения – 81 час, в том числе:
– лекционные занятия – 16 часов
– практические занятия – 16 часов
Самостоятельная работа студентов – 49 часов.

✓ заочная форма обучения - 81 часов, в том числе:
– лекционные занятия – 4 часов;
– практические занятия – 6 часов;
Самостоятельная работа студентов – 68 часов
Контроль – 3 часа.

Место дисциплины в структуре ОП ВО

Б 1.В.ОД.11 Конфликтология, очная форма – 3 курс, 6 семестр; заочная форма –3 курс, 6 семестр;

– дисциплина реализуется после изучения таких дисциплин как:

- Б1.Б.12. Общая психология,
- Б1.Б.02. Философия
- Б1.Б.06. Культурология
- Б1.Б.05. Социология.

– форма промежуточной аттестации в соответствии с учебным планом - зачет.

3. Содержание и структура дисциплины (модуля) в академических часах

№ п/п	Наименование тем (разделов),	Объем дисциплины (модуля), час.						Форма текущего контроля успеваемости**, промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л/ЭО	КС	ПЗ/	ЛР/		

			, ДОТ*	Р	ЭО, ДОТ*	ЭО, ДОТ*		
Очная форма обучения								
Тема 1	Предмет конфликтологии, методы исследования и диагностика конфликтов	16	4		4		8	О
Тема 2	Внутриличностные и групповые конфликты	20	4		4		12	Т
Тема 3	Конфликты в различных сферах человеческого взаимодействия	28	4		8		16	Д
Тема 4	Теория и практика предупреждения и разрешения конфликтов	40	8		12		24	Т
Всего		108	20		28		60	
Промежуточная аттестация:		**зачёт**						Тестирование
Заочная форма обучения								
Тема 1	Предмет конфликтологии, методы исследования и диагностика конфликтов	13	1				12	О
Тема 2	Внутриличностные и групповые конфликты	16	2				14	Т
Тема 3	Конфликты в различных сферах общественной жизни	13	1				12	О
Тема 4	Теория и практика предупреждения и разрешения конфликтов	62	4		4		54	Т

Всего		108	6		6		92	
Промежуточная аттестация:		**Зачёт 4**						Тестирование

*Примечание: * опрос (О), доклад (Д), решение задач (З), тестирование (Т)*

3. Содержание и структура дисциплины (модуля) в академических часах

№ п/п	Наименование тем (разделов),	Объем дисциплины (модуля), час.						Форма текущего контроля успеваемости**, промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л/ЭО, ДОТ*	КСР	ПЗ/ЭО, ДОТ*	ЛР/ЭО, ДОТ*		
Очная форма обучения								
Тема 1	Предмет конфликтологии, методы исследования и диагностика конфликтов	16	4		4		8	О
Тема 2	Внутриличностные и групповые конфликты	20	4		4		12	Т
Тема 3	Конфликты в различных сферах человеческого взаимодействия	24	4		4		16	Д
Тема 4	Теория и практика предупреждения и разрешения конфликтов	21	4		4		13	Т
Всего		81	16		16		49	
Промежуточная аттестация:		**зачёт**						Тестирование
Заочная форма обучения								
Тема 1	Предмет конфликтологии, методы исследования и диагностика	15	1				14	О

	конфликтов							
Тема 2	Внутриличностные и групповые конфликты	19	1				18	Т
Тема 3	Конфликты в различных сферах общественной жизни	19	1		2		16	О
Тема 4	Теория и практика предупреждения и разрешения конфликтов	25	1		4		20	Т
Всего		81	4		6		68	
Промежуточная аттестация:		**Зачёт 3**						Тестирование

*Примечание: * опрос (О), доклад (Д), решение задач (З), тестирование (Т)*

Содержание дисциплины

ТЕМА 1. Предмет конфликтологии, методы исследования и диагностики конфликтов

Конфликтология как наука, ее предмет и задачи. Структура современной конфликтологии. Актуальные теоретико-методологические и прикладные проблемы современной конфликтологии.

Современная конфликтология в системе наук. Междисциплинарные связи конфликтологии.

Роль конфликтологии в развитии российского общества Основные цели и задачи конфликтологии. Конфликтологические центры и их исследования. Методологические проблемы системного исследования конфликтов.

Методологические принципы исследования конфликтов (принцип развития; принцип всеобщей связи; законы и категории диалектики, принципы единства теории, эксперимента и практики; принцип системного подхода; принцип конкретно-исторического подхода, принцип объективности; принцип междисциплинарности; принцип преемственности; принцип эволюционизма; принцип личностного подхода).

Применение метода психологии в изучении конфликтов определение уровня внутриличностной конфликтности, изучение конфликтного

взаимодействия в социальных группах Y.

Модульная методика диагностики межличностных конфликтов.

Ситуационный метод исследования конфликтов

Методы изучения межгрупповых конфликтов (качественные методы, математическое моделирование).

ТЕМА 2. Внутриличностные и групповые конфликты

Теоретические подходы к пониманию внутриличностного конфликта. Основные виды внутриличностного конфликта (мотивационный, нравственный, конфликт нереализованного желания, ролевой конфликт, адаптационный конфликт, конфликт неадекватной самооценки, невротический конфликт).

Генезис внутриличностного конфликта. Особенности переживания и последствия внутриличностного конфликта. Суицид как деструктивный способ выхода из внутриличностного конфликта.

Психологические условия предупреждения и разрешения внутриличностных конфликтов.

Понятие групповых конфликтов и их классификация (конфликт «личность-группа»: разновидность – «руководитель-коллектив»; «рядовой член коллектива – коллектив»; «лидер-группа»).

Управление конфликтами типа «личность-группа»: основные этапы. Межгрупповые конфликты. Характеристика типичного субъективного содержания конфликтных ситуаций межгруппового конфликта (деиндивидуализация взаимного восприятия; неадекватное социальное, групповое сравнение; групповая атрибуция).

Классификация межгрупповых конфликтов («руководство организации – персонал», «администрация-профсоюзы», конфликт между подразделениями внутри организации, конфликт между микрогруппами внутри коллектива, конфликт между неформальными группами в обществе).

Управление межгрупповыми конфликтами.

ТЕМА 3. Конфликты в различных сферах человеческого взаимодействия.

Семейные конфликты. Межличностные конфликты супругов, конфликты во взаимоотношениях родителей и детей.

Конфликты между руководителями и подчиненными. Объективные и субъективные причины такого вида конфликтов. Условия и способы предупреждения конфликтов «по вертикали». Разрешение конфликтов между руководителями и подчиненными.

Конфликты в условиях учебной деятельности. Инновационные конфликты и их специфика.

Классификация конфликтов в организации: межличностные, межгрупповые; конфликты типа «личность-группа»; структурные конфликты: инновационные конфликты; позиционные конфликты; ресурсные конфликты; динамические конфликты; организационно-технические; в административно-управленческой системе; связанные с функционированием неформальной организации; связанные с функционированием социально-психологической системы отношений; трудовые конфликты и пути их разрешения.

Экономические конфликты, основные субъекты; уровни проявления (макро и микро уровни); формы проявления (конкуренция, экономическая блокада, эмбарго, забастовка и др.).

Управление экономическими конфликтами. роль государственных органов в управлении экономическими конфликтами.

Политические конфликты: основные субъекты; специфические особенности; формы проявления (легитимные и не легитимные; митинги, демонстрации, революции, перевороты, политические кризисы, вооруженные конфликты). Специфика международных конфликтов. Управление политическими конфликтами. Роль государства, международных, политических организаций, политических партий и объединений в управлении политическими конфликтами.

Конфликты в социальной сфере: объективные основы; формы проявления (недовольство, протест, бунт); роль информационно-аналитической деятельности в прогнозировании и предупреждении конфликтов в социальной сфере. Управление конфликтами в социальной сфере.

Конфликты в духовной сфере: многообразие; субъекты конфликтов; специфика проявления. Управление конфликтами в сфере духовных отношений.

ТЕМА 4. Теория и практика предупреждения и разрешения конфликтов. Прогнозирование и профилактика конфликтов. Объективные, организационно-управленческие и социально-психологические условия профилактики и предупреждения конфликтов.

Технология предупреждения конфликтов (изменения своего отношения к конфликту, способы и приемы воздействия на поведение оппонента, психология конструктивной критики, психокоррекция конфликтного поведения).

Оптимальные управленческие решения как условие предупреждения конфликтов. Компетентная оценка результатов деятельности как условия предупреждения конфликтов.

Предупреждение конфликтов и стресс.

Конструктивное разрешение конфликтов. Условия, факторы, стратегии и способы разрешения конфликтов. Формы, исход и критерии завершения конфликтов.

Урегулирование конфликтов с участием третей стороны.

Переговорный процесс как способ разрешения конфликтов.

Сущность, динамика, психологические механизмы и технология переговорного процесса. Психологические основы успеха на переговорах. Специфика ведения переговоров в различных сферах деятельности.

Социальные технологии регулирования конфликтов. Роль органов власти в предупреждении и разрешении конфликтов.

Диагностика социальной напряженности и конфликтов. Социальная компетентность власти в процессе предупреждения и разрешения конфликтов Уровни регулирования конфликтов различными органами государственной власти. Региональные, межнациональные, внутриполитические конфликты и их специфика в различных регионах России. Управленческая и конфликтологическая компетентность служащих органов государственной и муниципальной власти.

4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине (модулю)

4.1. Формы и методы текущего контроля успеваемости обучающихся и промежуточной аттестации.

4.1.1. В ходе реализации дисциплины Б 1.В.ОД.11 Конфликтология используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

- при проведении занятий семинарского типа: доклады
- при контроле результатов самостоятельной работы студентов: опрос, тестирование

ТЕМА 1. Предмет конфликтологии, методы исследования и диагностики конфликтов
Типовые оценочные материалы по теме 1
Вопросы для проведения опроса:

1. Конфликтология как наука, ее предмет, задачи, структура. Актуальные теоретико-методологические и прикладные проблемы современной конфликтологии.
2. Современная конфликтология в системе наук. Междисциплинарные связи конфликтологии.
3. Роль конфликтологии в развитии российского общества Конфликтологические центры и их исследования.
4. Методологические принципы исследования конфликтов (принцип развития; принцип всеобщей связи; законы и категории диалектики, принципы единства теории, эксперимента и практики; принцип системного подхода; принцип конкретно-исторического подхода, принцип объективности; принцип междисциплинарности; принцип преемственности; принцип эволюционизма; принцип личностного подхода).
5. Модульная методика диагностики межличностных конфликтов.
6. Ситуационный метод исследования конфликтов
7. Методы изучения межгрупповых конфликтов (качественные методы, математическое моделирование).

ТЕМА 2. Внутриличностные и групповые конфликты
Типовые оценочные материалы по теме 2
Типовые тестовые задания:

Инструкция к тесту

Тесты выдаются на бумажном носителе. После завершения тестирования каждый обучаемый получает персональный результат.

В тесте 10 вопросов с вариантами ответа, необходимо выбрать один правильный ответ. Время тестирования 20 минут. Тестовые вопросы являются типовыми: с выбором одного варианта ответа из предложенных.

1. Состояние разочарования социума в условиях неудовлетворенных потребностей:

а) шок;

б) фрустрация;

в) агрессия.

2. В основе, каких конфликтов лежат противоречия удовлетворения материальных потребностей одной стороны за счет другой:

а) идеологические;

б) экономические;

в) социально-психологические.

ТЕМА 3. Конфликты в различных сферах человеческого взаимодействия.

Типовые оценочные материалы по теме 3

Темы докладов (очная форма обучения):

1. Движение силы и мотивация современных конфликтов в обществе.
2. Специфика экономических конфликтов в современной России и Уральском регионе.
3. Конфликты и власть.
4. Политические конфликты в современном российском обществе.
5. Политический терроризм.
6. Межнациональные и религиозные конфликты. Идеологические конфликты в современной России.
7. Конфликты в сфере культуры и искусства.
8. Компетентность государственной власти как главное условие предупреждение и разрешение общественных конфликтов.

ТЕМА 4. Теория и практика предупреждения и разрешения конфликтов.

Типовые оценочные материалы по теме 4

Типовые тестовые задания:

Инструкция к тесту

Тесты выдаются на бумажном носителе. После завершения тестирования каждый обучаемый получает персональный результат.

В тесте 10 вопросов с вариантами ответа, необходимо выбрать один правильный ответ. Время тестирования 20 минут. Тестовые вопросы являются типовыми: с выбором одного варианта ответа из предложенных.

1. Что является основным психологическим критерием разрешенности конфликта?

а) прекращение конфликта;

б) достижение своей цели одним из участников;

в) победа правого оппонента;

г) удовлетворенность участников исходом конфликта.

2. Процесс управления конфликтами подразумевает:

а) вскрытие конфликта;

б) выявление причин конфликта;

в) определение степени функциональности конфликта;

г) нахождение методов разрешения конфликта;

д) все перечисленное.

Шкала оценивания

№	Формы	Критерии оценки	Показатели и шкала оценивания

	контроля		**(кол-во баллов)**
1.	Доклад	• полнота раскрытие темы; • соблюдение времени доклада (5 минут) • использование специальной терминологии • грамотная речь и наличие презентации	**5 баллов** - тема раскрыта полностью; соблюдение хронометража, использование специальной терминологии грамотная речь и наличие презентации **4 балла** – тема раскрыта полностью; выход за пределы хронометража; использование специальной терминологии; встречаются слова «сорняки», наличие презентации **3 балла** – тема раскрыта не полностью; выход за пределы хронометража; не используется специальная терминология или используется неверно; встречаются слова «сорняки», отсутствие презентации **2 балла** – тема не раскрыта, не используется специальная терминология; неграмотная речь, отсутствие презентации.
2.	Опрос	Правильность ответов на поставленные вопросы (до 5 мини-вопросов)	**5 баллов –** ответил на все вопросы **4 балла** – ответил на все вопросы, допустил 1-2 ошибки, но сам их исправил **3 балла** – ответил на 3 и более вопросов с ошибками **2 балла** – ответил на 1-2 вопроса с ошибками
3.	Тесты: письменные и/или компьютерные	Правильность ответа	**5 баллов** – 76-100% **4 балла** – 66-75% **3 балла** – 50-65% **2 балла** - < 50%

4.3. Оценочные средства для промежуточной аттестации.
4.3.1. Формируемые компетенции

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ПК-30	знание основ возникновения, профилактики и разрешения трудовых споров и конфликтов в коллективе, владение навыками диагностики и управления конфликтами и стрессами в организации и умение применять их на практике	ПК-30.1.	Владением навыками диагностики и управления конфликтами

4.3.2.Типовые оценочные средства промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация студентов проводится в форме зачета.
Зачет проходит в форме тестирования.

Инструкция к тесту

Тесты выдаются на бумажном носителе. После завершения тестирования каждый обучаемый получает персональный результат.
В тесте 20 вопросов с вариантами ответа, необходимо выбрать один правильный ответ.
Время тестирования 40 минут. Тестовые вопросы являются типовыми: с выбором одного варианта ответа из предложенных.

Типовые тестовые задания

1. Выделите общую схему действий при кооперативной стратегии поведения:
а) поиск решения, которое удовлетворяло бы обе стороны;
б) навязывание другой стороне предпочтительного для себя решения;
в) уход из ситуации конфликта (физический или психологический).
2. Как принято называть процесс переключения недовольства масс с одного проблемного объекта на другой, менее проблемный для власти:
а) агрессия;
б) канализация;
в) фрустрация.
3. Напряженность социума в период системного кризиса объясняется:
а) его физиологической дезадаптацией;
б) психофизиологической дезадаптацией;
в) социально-психологической дезадаптацией;
г) всем перечисленным.
4. Какой из перечисленных ниже методов урегулирования конфликтов признается универсальным:
а) уход от конфликта;
б) откладывание разрешения конфликта;
в) примирение сторон через посредника.
5. Во время переговоров с захватчиками заложников психолог:
а) ведет диалог с террористами;
б) оценивает состояние психики захватчика;
в) ведет протокол инцидентов, угроз, соглашений.
6. Что является главным психологическим условием разрешения конфликта?
а) достижение согласия;
б) восстановление и нормализация отношений сторон;
в) интернализация как изменение установок сторон.
7. При каком виде арбитража стороны предварительно устанавливают пределы уступок?
а) рекомендательный арбитраж;
б) ограниченный арбитраж;
в) арбитраж «окончательного предложения».
8. Выделите общую схему действий при избегающей стратегии поведения:
а) поиск решения, которое удовлетворяло бы обе стороны;
б) навязывание другой стороне предпочтительного для себя решения;
в) уход из ситуации конфликта (физический или психологический).
9. Процесс управления конфликтами подразумевает:
а) вскрытие конфликта;
б) выявление причин конфликта;
в) определение степени функциональности конфликта;

г) нахождение методов разрешения конфликта;
д) все перечисленное.
10. Что является основным психологическим критерием разрешенности конфликта?
а) прекращение конфликта;
б) достижение своей цели одним из участников;
в) победа правого оппонента;
г) удовлетворенность участников исходом конфликта.

Система оценки: После завершения тестирования каждый обучаемый получает персональный результат.

Баллы (% правильных ответов)	**Оценка**
<50	неудовлетворительно
50-65	удовлетворительно
66-75	хорошо
76-100	отлично

4.4 Оценивание студентов при проведении промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация по дисциплине проводится в соответствии с Учебным планом в форме зачета.

Оценка знаний студента на зачете носит комплексный характер, является балльной и определяется его:

– ответом на зачете (решением теста);

– учебными достижениями в семестровый период (по очной форме обучения - количеством баллов, полученных по балльно-рейтинговой системе).

Знания и компетенции студента на зачете оцениваются оценками: «*зачтено*» , «*не зачтено»*.

Оценка студентам очной формы обучения выставляется в соответствии с балльно-рейтинговой системой. Основой для определения оценки служит уровень усвоения студентами материала, предусмотренного рабочей программой дисциплины.

Критерии оценки студента на зачете

Баллы (рейтинговой оценки), %	**Оценка**	**Требования к знаниям**
50-100	*«зачтено»*	Оценка **«зачтено»** выставляется студенту, если он как минимум: – объясняет сущность и перечисляет отдельные причины организационных конфликтов; – перечисляет типы организационных конфликтов; – характеризует отдельные методы диагностики организационных конфликтов и технологии управления организационными конфликтами, допуская при этом ошибки; – испытывает затруднения в диагностике организационных конфликтов; – с ошибками демонстрирует умение использовать современные технологии управления конфликтами.

		– Учебные достижения в семестровый период и результатами рубежного контроля демонстрируют достаточную (удовлетворительную) степень овладения программным материалом (для очной формы обучения)
Менее 50	*«не зачтено»*	Оценка «не зачтено» выставляется студенту, если он • допускает существенные ошибки в программном материале, • не обладает способностью логически верно, аргументировано и ясно строить устную речь по вопросам программного материала - Учебные достижения в семестровый период и результатами рубежного контроля демонстрировали низкую степень овладения программным материалом по (для очного отделения).

5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

При подготовке к занятиям на каждый теоретический вопрос темы целесообразно составить план-конспект ответа с фиксацией в нем важнейших положений анализируемых материалов, что будет способствовать более глубокому, полному освоению компетенций.

ТЕМА 1. Предмет конфликтологии, методы исследования и диагностики конфликтов

Вопросы для самостоятельной подготовки:

1. Конфликтология как наука, ее предмет, задачи, структура. Актуальные теоретико-методологические и прикладные проблемы современной конфликтологии.
2. Современная конфликтология в системе наук. Междисциплинарные связи конфликтологии.
3. Роль конфликтологии в развитии российского общества Конфликтологические центры и их исследования.
4. Методологические принципы исследования конфликтов (принцип развития; принцип всеобщей связи; законы и категории диалектики, принципы единства теории, эксперимента и практики; принцип системного подхода; принцип конкретно-исторического подхода, принцип объективности; принцип междисциплинарности; принцип преемственности; принцип эволюционизма; принцип личностного подхода).
5. Модульная методика диагностики межличностных конфликтов.
6. Ситуационный метод исследования конфликтов
7. Методы изучения межгрупповых конфликтов (качественные методы, математическое моделирование).

Литература

1. Зеленков М.Ю. Конфликтология [Электронный ресурс]: учебник/ Зеленков М.Ю.— Электрон. текстовые данные.— М.: Дашков и К, 2015.— 324 c.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/10934.html.— ЭБС «IPRbooks». Раздел 1
2. Афанасьева Е.А. Основы конфликтологии [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Афанасьева Е.А.— Электрон. текстовые данные.— Саратов: Вузовское образование, 2016.— 159 c.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/19276.html.— ЭБС «IPRbooks» Раздел 1-2

1. Кузьмина Т.В. Конфликтология [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Кузьмина Т.В.— Электрон. текстовые данные.— Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2017.— 64 c.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/645.html.— ЭБС «IPRbooks» Раздел 1-2

2. Конфликтология [Электронный ресурс]: учебник для студентов вузов, обучающихся по специальностям экономики и управления и гуманитарно-социальным специальностям/ В.П. Ратников [и др.].— Электрон. текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2017.— 543 c.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/7023.html.— ЭБС «IPRbooks» Раздел 1

ТЕМА 2. Внутриличностные и групповые конфликты

Вопросы для самостоятельной подготовки:

1. Теоретические подходы к пониманию внутриличностного конфликта. Основные виды внутриличностного конфликта (мотивационный, нравственный, конфликт нереализованного желания, ролевой конфликт, адаптационный конфликт, конфликт неадекватной самооценки, невротический конфликт).
2. Генезис внутриличностного конфликта.
3. Психологические условия предупреждения и разрешения внутриличностных конфликтов.
4. Понятие групповых конфликтов и их классификация (конфликт «личность-группа»: разновидность – «руководитель-коллектив»; «рядовой член коллектива – коллектив»; «лидер-группа»).
5. Управление конфликтами типа «личность-группа»: основные этапы.
6. Межгрупповые конфликты. Характеристика типичного субъективного содержания конфликтных ситуаций межгруппового конфликта (деиндивидуализация взаимного восприятия; неадекватное социальное, групповое сравнение; групповая атрибуция).
7. Классификация межгрупповых конфликтов («руководство организации – персонал», «администрация-профсоюзы», конфликт между подразделениями внутри организации, конфликт между микрогруппами внутри коллектива, конфликт между неформальными группами в обществе).
8. Управление межгрупповыми конфликтами.

Литература

1. Управление персоналом: теория и практика. Управление конфликтами и стрессами [Текст]: учебно-практическое пособие / под ред. А.Я. Кибанова; Гос. ун-т управления. - М.: Проспект, 2018. - 88 с. Раздел 4
2. Зеленков М.Ю. Конфликтология [Электронный ресурс]: учебник/ Зеленков М.Ю.— Электрон. текстовые данные.— М.: Дашков и К, 2015.— 324 c.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/10934.html.— ЭБС «IPRbooks» Раздел 3
3. Конфликтология [Электронный ресурс]: учебник для студентов вузов, обучающихся по специальностям экономики и управления и гуманитарно-социальным специальностям/ В.П. Ратников [и др.].— Электрон. текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2017.— 543 c.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/7023.html.— ЭБС «IPRbooks» Раздел 3

ТЕМА 3. Конфликты в различных сферах человеческого взаимодействия.

Вопросы для самостоятельной подготовки:

1. Семейные конфликты. Межличностные конфликты супругов, конфликты во взаимоотношениях родителей и детей.
2. Конфликты между руководителями и подчиненными, причины, предупреждение, разрешение.
3. Конфликты в условиях учебной деятельности.
4. Инновационные конфликты и их специфика.
5. Классификация конфликтов в организации.
6. Экономические конфликты, основные субъекты; уровни проявления (макро и микро уровни); формы проявления (конкуренция, экономическая блокада, эмбарго, забастовка и др.).

7. Управление экономическими конфликтами. роль государственных органов в управлении экономическими конфликтами.

8. Политические конфликты: основные субъекты; специфические особенности; формы проявления (легитимные и не легитимные; митинги, демонстрации, революции, перевороты, политические кризисы, вооруженные конфликты).

9. Специфика международных конфликтов. Управление политическими конфликтами.

10. Роль государства, международных, политических организаций, политических партий и объединений в управлении политическими конфликтами.

11. Конфликты в социальной сфере: объективные основы; формы проявления (недовольство, протест, бунт);

12. Управление конфликтами в социальной сфере.

13. Конфликты в духовной сфере: многообразие; субъекты конфликтов; специфика проявления. Управление конфликтами в сфере духовных отношений.

Литература

1. Зеленков М.Ю. Конфликтология [Электронный ресурс]: учебник/ Зеленков М.Ю.— Электрон. текстовые данные.— М.: Дашков и К, 2015.— 324 c.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/10934.html.— ЭБС «IPRbooks» Раздел 3

2. Афанасьева Е.А. Основы конфликтологии [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Афанасьева Е.А.— Электрон. текстовые данные.— Саратов: Вузовское образование, 2016.— 159 c.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/19276.html.— ЭБС «IPRbooks» Раздел 4

3. Кузьмина Т.В. Конфликтология [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Кузьмина Т.В.— Электрон. текстовые данные.— Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2017.— 64 c.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/645.html.— ЭБС «IPRbooks» Раздел 4

4. Конфликтология [Электронный ресурс]: учебник для студентов вузов, обучающихся по специальностям экономики и управления и гуманитарно-социальным специальностям/ В.П. Ратников [и др.].— Электрон. текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2018.— 543 c.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/7023.html.— ЭБС «IPRbooks» Раздел 4-5

ТЕМА 4. Теория и практика предупреждения и разрешения конфликтов. Вопросы для самостоятельной подготовки:

1. Прогнозирование и профилактика конфликтов. Условия профилактики и предупреждения конфликтов.

2. Технология предупреждения конфликтов (изменения своего отношения к конфликту, способы и приемы воздействия на поведение оппонента, психология конструктивной критики, психокоррекция конфликтного поведения).

3. Оптимальные управленческие решения как условие предупреждения конфликтов. Компетентная оценка результатов деятельности как условия предупреждения конфликтов.

4. Предупреждение конфликтов и стресс.

5. Конструктивное разрешение конфликтов. Условия, факторы, стратегии и способы разрешения конфликтов. Формы, исход и критерии завершения конфликтов.

6. Урегулирование конфликтов с участием третей стороны.

7. Переговорный процесс как способ разрешения конфликтов.

8. Сущность, динамика, психологические механизмы и технология переговорного процесса. Специфика ведения переговоров в различных сферах деятельности.

9. Социальные технологии регулирования конфликтов. Роль органов власти в предупреждении и разрешении конфликтов.

10. Диагностика социальной напряженности и конфликтов.

11. Социальная компетентность власти в процессе предупреждения и разрешения конфликтов Уровни регулирования конфликтов различными органами государственной

власти. Региональные, межнациональные, внутриполитические конфликты и их специфика в различных регионах России.

12. Управленческая и конфликтологическая компетентность служащих органов государственной и муниципальной власти.

Литература

1. Зеленков М.Ю. Конфликтология [Электронный ресурс]: учебник/ Зеленков М.Ю.— Электрон. текстовые данные.— М.: Дашков и К, 2015.— 324 c.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/10934.html.— ЭБС «IPRbooks» Раздел 4-5

2. Афанасьева Е.А. Основы конфликтологии [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Афанасьева Е.А.— Электрон. текстовые данные.— Саратов: Вузовское образование, 2019.— 159 c.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/19276.html.— ЭБС «IPRbooks» Раздел 2

3. Кузьмина Т.В. Конфликтология [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Кузьмина Т.В.— Электрон. текстовые данные.— Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2017.— 64 c.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/645.html.— ЭБС «IPRbooks» Раздел 3

4. Конфликтология [Электронный ресурс]: учебник для студентов вузов, обучающихся по специальностям экономики и управления и гуманитарно-социальным специальностям/ В.П. Ратников [и др.].— Электрон. текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2016.— 543 c.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/7023.html.— ЭБС «IPRbooks» Раздел 3

6.Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", включая перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю)

6.1.Основная литература

1. Управление персоналом: теория и практика. Управление конфликтами и стрессами [Текст]: учебно-практическое пособие / под ред. А.Я. Кибанова; Гос. ун-т управления. - М.: Проспект, 2018. - 88 с.

2. Зеленков М.Ю. Конфликтология [Электронный ресурс]: учебник/ Зеленков М.Ю.— Электрон. текстовые данные.— М.: Дашков и К, 2015.— 324 c.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/10934.html .— ЭБС «IPRbooks»

3. Афанасьева Е.А. Основы конфликтологии [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Афанасьева Е.А.— Электрон. текстовые данные.— Саратов: Вузовское образование, 2016.— 159 c.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/19276.html .— ЭБС «IPRbooks»

6.2. Дополнительная литература:

5. Кузьмина Т.В. Конфликтология [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Кузьмина Т.В.— Электрон. текстовые данные.— Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2017.— 64 c.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/645.html.— ЭБС «IPRbooks»

6. Конфликтология [Электронный ресурс]: учебник для студентов вузов, обучающихся по специальностям экономики и управления и гуманитарно-социальным специальностям/ В.П. Ратников [и др.].— Электрон. текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2019.— 543 c.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/7023.html.— ЭБС «IPRbooks»

6.3.Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы

1. Светлов В.А. Словарь по конфликтологии [Электронный ресурс]/ Светлов В.А.— Электрон. текстовые данные.— Саратов: Вузовское образование, 2015.— 325 c.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/12750.html.— ЭБС «IPRbooks»

6.4. Интернет-источники

-
- ЭБС «IPRbooks». http://www.iprbookshop.ru/
- ЭБС «Юрайт». https://www.biblio-online.ru/
- ЭБС «Лайн». https://e.lanbook.com/
- Власть (см. http://www.isras.ru).
- Государство и право (см.: http://www.naukaran.ru).

- Личность. Культура. Общество (см.: http://www.lko.ru)
- Мировая экономика и международные отношения (см.: http://www.riss.ru).
- Мониторинг общественного мнения (см.: http://www.monitoring.wciom.ru).
- Общественные науки и современность (см.: http://www.ecsocman.edu.ru).
- Полис (см. http://www.politstudies.ru).
- Политический журнал (см.: http://www. politjournal.ru).
- Проблемный анализ и государственно-управленческое проектирование (см.: http://www.rusrand.ru)
- Социум и власть (см.: http://www.urags-chel.ru).
- Социологические исследования (см. http://www.isras.ru).
- Уральский федеральный округ (см.: http:// www.urfomediacenter.ru).
- Федерализм(см.: http://www.federalism.ru)
- Эксперт (см.: http://www.expert.ru).

6.5 Иные источники.

Фернхем А., Хейвен П. Личность и социальное поведение. СПб., 2016.

Флоровский С.Ю. Личностная детерминация удовлетворенности трудом и работой / Актуальные проблемы управления персоналом и организационной психологии. Краснодар: КГУ, 2015.

Хэнди Ч. Время безрассудства: Искусство управления в организации будущего. СПб., 2002.

Цибульская М.В. Конфликтология: учебно-практическое пособие. – М.: Евразийский открытый институт, 2016. (Университетская библиотека online. http://www.biblioclub.ru).

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

- 5 лингафонных кабинетов с установленным программным обеспечением (программа «Нибелунг»), оснащенные наушниками (на каждом рабочем столе)
- компьютеры с доступом в Интернет;
- мультимедийное оборудование;
- интерактивная доска (при наличии);
- классная доска, указка.

Программное обеспечение	**Версия**	**Существует лицензий (и тип), количество**
Windows 7 Pro	7	105
Офисный пакет		
Microsoft Office 2010 standard	2010	150
Microsoft Office 2016 standard	2016	120
Антивирусная защита		
-Kaspersky Endpoint Security длябизнеса-Стандартный Russian Edition	10.2.5.3201	450
Дополнительные программы и утилиты		
WinRar	5	250
Radmin	3	250
ABBY FineReader 9.0 Corporate Edition	9	15
Другое ПО, используемое в деятельности филиала		
1С Библиотека	2.1.2.1	1
Гарант	8.00.2.025	50
Консультант	4016.00.12	50

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

Челябинский филиал
Кафедра экономики и менеджмента

УТВЕРЖДЕНА
решением кафедры
экономики и менеджмента
Протокол от «28» августа 2019 г
№

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.В.12 Управление персоналом организации
индекс, наименование дисциплины, в соответствии с учебным планом

направление подготовки

38.03.03 Управление персоналом
код, наименование направления подготовки

Управление персоналом организации
направленность, профиль

бакалавр
квалификация

очная и заочная формы обучения
форма обучения

Челябинск 2019

Автор(ы)-составитель(и):

Профессор кафедры экономики и менеджмента Рыльская Е.А.
(ученая степень и(или) ученое звание, должность) (наименование кафедры) (Ф.И.О.)

Заведующий кафедрой
экономики и менеджмента канд. эконом. наук, доцент Абрамкина С.Р.
(наименование кафедры) (ученая степень и(или) ученое звание) (Ф.И.О.)

СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы	4
2. Объем и место дисциплины в структуре образовательной программы	8
3. Содержание и структура дисциплины (модуля)	9
4. Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине	13
5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины	24
6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся по дисциплине	26
7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы	30

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения программы

1.1. Дисциплина Б1.В.12 «Управление персоналом» обеспечивает овладение следующими компетенциями с учетом этапов:

Очная и заочная форма обучения

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ПК-1	знание основ разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основ управления интеллектуальной собственностью и умение применять их на практике	ПК-1.1.	Понимать основы разработки концепции управления персоналом
		ПК-1.2.	понимать основы реализации концепции управления персоналом
ПК-3	знание основ разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала, основ найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала, владением методами деловой оценки персонала при найме и умение применять их на практике	ПК-3.1.	Владение методами деловой оценки персонала при найме
		ПК-3.2.	Способность разрабатывать и внедрять требования к должностям, критерии подбора и расстановки персонала, внедрять программы и процедуры подбора и отбора персонала

ПК-4	знание основ социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципов формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации и умение применять их на практике	ПК-4.1.	Способность понимать принципы формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации
		ПК-4.2.	Владеть навыками использования принципов формирования системы трудовой адаптации персонала.
ПК-6	знание основ профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом, видов, форм и методов обучения персонала и умением применять их на практике	ПК-6.1.	Способность понимать организацию работы с кадровым резервом
		ПК-6.2.	Способность понимать виды, формы и методы обучения персонала
ПК-7	знание целей, задач и видов аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации, умением разрабатывать и применять технологии текущей деловой оценки персонала и владением навыками проведения аттестации, а также других видов текущей деловой оценки различных категорий персонала	ПК-7.1.	Способность понимать цели, задачи, виды аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации
		ПК-7.2.	Способность разрабатывать и применять технологии текущей деловой оценки персонала

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

ОТФ/ТФ	Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения
ОТФ: 07.003/ B деятельность по обеспечению персоналом **ТФ** B/01.6 сбор информации о потребностях организации в персонале **ТФ** B/02.6 поиск, привлечение, подбор и отбор персонала **ОТФ:** 07.003/ C деятельность по оценке и аттестации персонала **ТФ** C/01.6 организация и проведение оценки персонала **ТФ** C/02.6 организация и проведение аттестации персонала **ТФ** C/03.6 администрирование процессов и документооборота при проведении оценки и аттестации персонала **ОТФ:** 07.003/ D деятельность по развитию персонала **ТФ** D/02.6 организация обучения персонала **ТФ** D/03.6 организация адаптации и стажировки персонала **ТФ:** D/01.6 организация и проведение мероприятий по развитию и построению профессиональной карьеры персонала **ОТФ:** 07.003/ G операционное	ПК-1.1.	на уровне **знаний:** • Объяснять основы разработки кадровой политики и стратегии управления персоналом;
		на уровне **умений:** • прогнозировать и планировать потребность организации в персонале в соответствии со стратегическими планами организации
	ПК-1.2.	на уровне **знаний:** • Объяснять основы реализации кадровой политики и стратегии управления персоналом;
		на уровне **умений:** • определять эффективные пути удовлетворения потребности организации в персонале в соответствии со стратегическими планами организации

ОТФ/ТФ	Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения
управление персоналом и подразделением организации **ТФ** G/01.7 разработка системы операционного управления персоналом и работы структурного подразделения **ТФ** G/02.7 реализация операционного управления персоналом и работы структурного подразделения		
	ПК-3.1.	На уровне **знаний:** • объяснять организацию текущей деловой оценки, в том числе аттестации персонала • объяснять критерии подбора и расстановки персонала • понимать программы и процедуры подбора и отбора персонала на уровне **умений:** • использовать различные методы текущей деловой оценки (в том числе аттестации) персонала
	ПК-3.2.	На уровне **знаний:** • понимать и объяснять требования к должностям, критериям подбора и расстановки персонала на уровне **умений:**

ОТФ/ТФ	Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения
		• разрабатывать и внедрять требования к должностям, критерии подбора и расстановки персонала • внедрять программы и процедуры подбора и расстановки персонала
	ПК-4.1.	На уровне **знаний:** • Перечислить и объяснить технологии социализации, профориентации и трудовой адаптации персонала; На уровне **умений:** • Разрабатывать мероприятия по привлечению и отбору новых сотрудников и осуществлять программы по их адаптации
	ПК-4.2.	На уровне **знаний:** • Перечислить и объяснить основы социализации, профориентации и профессионализации персонала; На уровне **умений:** • формировать систему трудовой адаптации персонала
	ПК-6.1.	На уровне **знаний**: • Понимать основы кадрового планирования в организации • Описать основы управления деловой карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала На уровне **умений**: • разрабатывать мероприятия по совершенствованию управления карьерой и служебно- профессиональным продвижением персонала
	ПК-6.2.	На уровне **знаний**: • Понимать виды, формы и методы обучения персонала • Понимать основы профессионального развития персонала На уровне **умений**: разрабатывать мероприятия по совершенствованию управления карьерой и служебно- профессиональным продвижением персонала

ОТФ/ТФ	Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения
	ПК-7.1.	На уровне знаний: • объяснить основы текущей деловой оценки, в том числе аттестации персонала; На уровне умений: • использовать различные методы текущей деловой оценки (в том числе аттестации) персонала
	ПК-7.2.	На уровне знаний: • перечислять и объяснять технологии деловой оценки персонала; На уровне умений: • Разрабатывать и применять технологии текущей деловой оценки персонала

2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО

Объем дисциплины

Общая трудоемкость дисциплины (модуля) в зачетных единицах: 324 часа академических (9 з.е.); 243 часа астрономических (9 з.е.).

- *количество академических часов, выделенных на контактную работу с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся:*

✓ очная форма обучения – 324 часа, в том числе:
– лекционные занятия – 44 часа
– практические занятия – 84 часа
– КСР – 4 часа
Самостоятельная работа студентов – 93 часа.
Контроль – 99 часов.

✓ заочная форма обучения - 324 часа, в том числе:
– лекционные занятия – 14 часов;
– практические занятия – 20 часов;
– КСР – 4 часа
Самостоятельная работа студентов - 268 часов
Контроль – 18 часов

- *количество астрономических часов, выделенных на контактную работу с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся:*

✓ очная форма обучения – 243 часа, в том числе:
– лекционные занятия – 42 часа
– практические занятия – 70 часа
– КСР – 4 часа
Самостоятельная работа студентов – 73 часа.

Контроль – 54 часа.

✓ заочная форма обучения - 243 часа, в том числе:

– лекционные занятия – 12 часов;

– практические занятия – 18 часов;

– КСР – 4 часа

Самостоятельная работа студентов - 195 часов

Контроль – 14 часов.

Место дисциплины в структуре ОП ВО

Б1.В.12 Управление персоналом организации, очная форма – 2 курс, 3-4 семестр; заочная форма –2-3 курс, 4-6 семестр;

– дисциплина реализуется после изучения таких дисциплин как:

- Б1.Б.12 – Общая психология,
- Б1.Б.19 – Социальная психология,
- Б1.Б.26 – Теория организации и организационное поведение

– форма промежуточной аттестации в соответствии с учебным планом - экзамен.

3. Содержание и структура дисциплины (модуля) в академических часах

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины (модуля), час.						Форма текущего контроля успеваемости**, промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л/ЭО, ДОТ*	ЛР/ ЭО, ДОТ*	ПЗ/ ЭО, ДОТ*	КСР		
Очная форма обучения								
Раздел 1	Концепция управления персоналом	50	10		18		22	Д
Раздел 2	Формирование персонала	60	14		22		24	О
Раздел 3	Использование персонала	56	10		22		24	З
Раздел 4	Развитие персонала	55	10		22		23	Т
Контроль самостоятельной работы		4						
Промежуточная аттестация		Экз. (2) 99						
Всего:		**324**	**44**		**84**	**4**	**93**	
Заочная форма обучения								
Раздел 1	Концепция управления персоналом	73	4		2		67	О
Раздел 2	Формирование персонала	77	4		6		67	О
Раздел 3	Использование персонала	75	2		6		67	З
Раздел 4	Развитие персонала	77	4		6		67	Т
Контроль самостоятельной		4						

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины (модуля), час.						Форма текущего контроля успеваемости**, промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л/ЭО, ДОТ*	ЛР/ ЭО, ДОТ*	ПЗ/ ЭО, ДОТ*	КСР		
работы								
Промежуточная аттестация		Экз. (2) КР 18						
Всего:		**324**	**14**		**20**	**4**	**268**	

*Примечание: * опрос (О), доклад (Д), решение задач (З), тестирование (Т)*

Содержание и структура дисциплины (модуля) в астрономических часах

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины (модуля), час.						Форма текущего контроля успеваемости**, промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л/ЭО, ДОТ*	ЛР/ ЭО, ДОТ*	ПЗ/ ЭО, ДОТ*	КСР		
Очная форма обучения								
Раздел 1	Концепция управления персоналом	43	10		15		18	Д
Раздел 2	Формирование персонала	44	12		16		16	О
Раздел 3	Использование персонала	52	10		21		21	З
Раздел 4	Развитие персонала	46	10		18		18	Т
Контроль самостоятельной работы		4						
Промежуточная аттестация		Экз. (2) 54						
Всего:		**243**	**42**		**70**	**4**	**73**	
Заочная форма обучения								
Раздел 1	Концепция управления персоналом	52	2		2		48	О
Раздел 2	Формирование персонала	58	4		4		50	О
Раздел 3	Использование персонала	55	2		6		47	З
Раздел 4	Развитие персонала	60	4		6		50	Т
Контроль самостоятельной работы		4						
Промежуточная аттестация		Экз. (2) КР 14						
Всего:		**243**	**12**		**18**	**4**	**195**	

*Примечание: * опрос (О), доклад (Д), решение задач (З), тестирование (Т)*

Содержание дисциплины (модуля)

Раздел 1. Концепция управления персоналом

Тема 1. Управление персоналом как наука и учебная дисциплина. Предмет управления персоналом. История развития управления персоналом. Характеристика этапов развития управления персоналом в организациях развитых стран мира.

Тема 2. Подходы и теории в управлении персоналом. Экономический подход. Органический подход. Гуманистический подход. Классические теории (Ф. Тейлор, А. Файоль, Г. Эмерсон, М. Вебер, Г. Форд, А.К. Гастев, П.М. Керженцев и др.). Теории человеческих отношений (Э. Мэйо, Р. Ликарт, Р. Блейк и др.). Теории человеческих ресурсов (А. Маслоу, Ф. Герцберг, Д. Макгрегор).

Тема 3. Философия управления персоналом. Философия управления персоналом и философия организации. Нормативно-правовая основа философии организации. Философия организации как совокупность целей и правил поведения работников. Кросскультурный контекст формирования философии управления и организации. Российская специфика в философии управления персоналом.

Тема 4. Концепция управления персоналом. Концепция управления персоналом как система теоретико-методологических взглядов. Методология управления персоналом. Система управления персоналом. Технология управления персоналом. Частные концепции и модели управления персоналом.

Тема 5. Закономерности, принципы, функции управления персоналом. Качественная специфика закономерностей управления персоналом. Принципы управления персоналом и принципы построения систем управления персоналом. Базовые и специфические принципы. Цели и функции управления персоналом.

Тема 6. Кадровый менеджмент как профессия. Генезис профессиональной культуры кадрового менеджмента. Менеджер по персоналу: профессиональный профиль и деловая этика.

Тема 7. Методы управления персоналом. Классификация методов управления. Административные, экономические, социально-психологические методы. Методы нормирования, организации, планирования, регулирования, мотивации и др. Метод концепт-анализа.

Тема 8. Организация как феномен. Элементы внутренней среды организации. Жизненные стадии и циклы организации.

Организационное проектирование и структура организации. Понятие организационного проектирования. Этапы организационного проектирования. Цели и функции организации. Организационная структура системы управления персоналом. Типы организационной структуры.

Тема 9. Кадровая политика. Кадровая стратегия. Общее и особенное. Типы кадровой политики. Этапы проектирования кадровой политики. Условия разработки кадровой политики. Взаимосвязь кадровой политики и кадровой стратегии.

Тема 10. Динамика кадрового менеджмента организации. Кадровый менеджмент на разных стадиях развития организации: стадии формирования, интенсивного роста и развития, стабилизации, спада.

Раздел 2. Формирование персонала.

Тема 11. Управление персоналом как фактор повышения эффективности деятельности организации. Понятие эффективности деятельности организации. Виды эффективности: экономическая, социальная, деловая. Проблема измерения эффективности. Операциональные критерии эффективности. Система ключевых стратегических показателей эффективности службы управления персоналом. Стандарты профессиональной деятельности в области кадрового менеджмента. Оценка эффективности труда персонала организации.

Тема 12. Наем персонала. Изучение и анализ рынка труда. Понятие и специфика рынка труда, его структура. Спрос, предложение, цена на рабочую силу. Особенности функционирования рынка труда. Типология рынков труда. Сбалансированный и несбалансированный рынок труда. Определение количественных и качественных потребностей в персонале. Должностная инструкция. Карта компетенций. Штатное расписание. Наем персонала. Понятие «наем персонала». Планирование человеческих ресурсов; набор и селекция персонала как вид управленческой деятельности. Количественно-качественный анализ вакансий. Источники найма персонала: внутриорганизационный и внешний рынки труда, их преимущества и недостатки при формировании персонала организации. Пути поиска персонала: активные и пассивные. Отбор и подбор персонала. Организация процесса подбора персонала. Организация процесса отбора персонала. Методы отбора и требования к ним. Заочный отбор. Анализ документов: резюме, анкета, автобиография, трудовая книжка. Очный отбор. Тестирование как метод отбора персонала. Основные тесты, применяемые при отборе персонала. Другие методы отбора персонала: деловые игры, проверка рекомендаций, медицинский осмотр. Собеседование при отборе персонала. Виды собеседований. Интервьюирование при приеме на работу Оценка кандидатов и ошибки оценки. Эффективность найма персонала.

Тема 13. Управление процессом адаптации персонала. Понятие адаптации и ее разновидности. Стадии адаптации. Динамика адаптации. Адаптивные способности персонала. Подходы к адаптации в организации. Факторы, влияющие на процессы адаптации персонала. Адаптационные программы для новых сотрудников. Адаптация и затраты на нее.

Тема 14 Высвобождение персонала как вид управленческой деятельности. Факторы высвобождения персонала. Инициаторы и причины высвобождения. Механизмы высвобождения персонала. «Мягкие» виды высвобождения: метод «открытого окна», метод «селективного сокращения». Тактика «запугивания» при высвобождении сотрудников. Практические рекомендации по увольнению. Анализ затрат при высвобождении персонала.

Раздел 3. Использование персонала.

Тема 15. Организация труда персонала. Формирование условий труда. Понятие условий труда. Факторы воздействия на условия труда. Опасные и вредные факторы производства. Охрана труда работников. Причины производственного травматизма. Критерии оценки условий труда. Затраты на улучшение условий и охрану труда. Повышение производительности и нормирование труда. Оценка рабочих мест. Обеспечение качества труда. Оценка труда: уровни, подходы, методы.

Тема 16. Управление системой компенсации труда персонала. Нормативно-правовая база возмещения затрат, связанных с функционированием персонала. Критерии установления минимальной заработной платы. Государственное регулирование оплаты труда. Формы занятости и работа по контракту. Системы оплаты труда. Тарифная система. Система грейдов. Бестарифная система оплаты труда (ВСОТРК). Договорная система оплаты труда. Заработная плата. Функции заработной платы. Общие принципы распределения материальных благ и принципы установления заработной платы. Формы и системы оплаты руда. Понятие о дополнительной (переменной) части заработной платы. Доплаты и надбавки. Нормативно-правовая база установления заработной платы. Коллективный договор, его структура и функции. Модели восприятия заработной платы. Справедливость оплаты труда. Фонд оплаты труда и социальные выплаты. Варианты социальных выплат в организации. Правила разработки социальных пакетов. Понятие о компенсационном пакете.

Тема 17. Затраты организации на персонал. Разработка бюджетов по комплексным функциям управления персоналом: бюджет на содержание управленческих служб,

бюджет на формирование персонала, бюджет на организацию деятельности персонала, бюджет на развитие персонала. Классификация затрат на рабочую силу. Ограничения затрат на персонал. Внешние и внутренние факторы, влияющие на затраты. Оптимизация затрат на персонал и ее основные направления.

Тема 18. Трудовой потенциал и управление им. Понятие о трудовом потенциале организации и работника. Структура трудового потенциала работника. Свойства и функции трудового потенциала. Инновационный потенциал. Типы новаторов в организации. Индивидуальные особенности восприятия новаций. Управление инновационными процессами в организации. Понятия: «инновации», «инновационное поведение». Функции инновационного поведения. Инновационный потенциал организации. Модели личности, успешной в условиях новой экономики. Управление инновациями. Этапы инновационной деятельности. Мотивационная готовность персонала к инновационной деятельности.

Тема 9. Оценка персонала. Система деловой оценки персонала и ее составляющие. Оценка потенциала работника и требования к ней. Методы оценки работника. Аттестация персонала. Этапы аттестации и анализ результатов аттестации. Реализация гласности при оценивании персонала. Затраты организации на оценку персонала.

Раздел 3. Развитие персонала

Тема 20. Управление карьерой персонала. Карьера как феномен. Виды карьеры и подходы к ее классификации. Управление карьерой как вид управленческой деятельности. Закономерности карьеры. Принципы управления карьерой. Механизмы и этапы управления карьерой. Основы вознаграждающего управления. Затраты на управление карьерой. Подходы к инвестированию в карьеру персонала.

Тема 21. Обучение персонала. Организация обучения персонала как функция управления. Принципы обучения персонала. Цели и направления обучения персонала. Факторы, определяющие специфику обучения персонала. Методы обучения персонала. Непрерывное и открытое образование как условие осуществления инноваций в организации. Затраты организации на обучение персонала.

Тема 22. Формирование кадрового резерва организации. Формирование кадрового резерва организации как вид управленческой деятельности. Источники и способы формирования кадрового резерва. Принципы формирования резерва кадрового состава. Система подготовки кадрового резерва руководителя и ее этапы. Определение ключевых должностей и требований к будущим руководителям. Определение оптимальной численности резерва. Подготовка индивидуального плана развития работников, реализация планов подготовки. Оценка прогресса развития работников. Обеспечение плавного замещения должности и адаптация к ней нового работника. Удержание перспективных работников. Определение стоимость мероприятий по формированию кадрового резерва.

4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине (модулю)

4.1. Формы и методы текущего контроля успеваемости обучающихся и промежуточной аттестации.

4.1.1. В ходе реализации дисциплины Б1.В.12 Управление персоналом организации используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

- при проведении занятий семинарского типа: доклады
- при контроле результатов самостоятельной работы студентов: опрос, тестирование

Раздел 1. Концепция управления персоналом

Типовые оценочные материалы по разделу 1
Темы докладов (для очной формы обучения):

1. Подходы к управлению человеческими ресурсами.
2. Сравнительный анализ концепций управления персоналом и концепций управления человеческими ресурсами.
3. Современные тенденции управления человеческими ресурсами.
4. Общая характеристика восточной и западной бизнес-культур. Американская деловая культура.
5. Специфика российского менталитета и российской бизнес-культуры.
6. Кросскультурные исследования ментальности.
7. Факторы, обусловливающие необходимость системного подхода к УЧР. Признаки несистемного подхода к УЧР.
8. Кадровые службы и динамика их развития.
9. Инфраструктура кадровой службы. HR- менеджер и его функции.
10. Этика кадрового менеджмента.
11. Бюджетирование кадровых служб.
12. Производительность труда. Показатели качества труда персонала.
13. Эффективность менеджера в области УЧР.
14. Модель 4 С как средство исследования проблем кадрового менеджмента и оценки его эффективности.
15. Методы оценки эффективности.

Раздел 2. Формирование персонала.
Типовые оценочные материалы по разделу 2
Вопросы для проведения опроса:

1. Планирование потребности в человеческих ресурсах как вид управленческой деятельности. Стратегическое и тактическое планирование.
2. Количественная и качественная потребности в кадрах.
3. Профессия, квалификация, компетенции. Модели ключевых компетенций.
4. Источники привлечения человеческих ресурсов: внутренние, внешние. Альтернативные формы найма.
5. Маркетинг персонала как вид управленческой деятельности. Основные направления изучения рынка труда.
6. Преимущества и недостатки внутренних и внешних источников привлечения человеческих ресурсов.
7. Условия эффективности системы отбора человеческих ресурсов. Этапы отбора и их характеристика.
8. Методы отбора сотрудников: тестирование, собеседование (интервью). Их виды.
9. Метод кейсов.
10. Assessment-Center (центр оценки) как комплексная процедура оценки компетентности сотрудника, ее задачи и методы.
11. Понятие адаптации и ее разновидности. Динамика адаптации.
12. Адаптивные способности персонала.
13. Подходы к адаптации в организации. Факторы, влияющие на процессы адаптации персонала.
14. Адаптация управленческих кадров. Ошибки и стратегии адаптации руководителей.
15. Адаптационные программы для новых сотрудников.
16. Адаптация иностранных работников, ее нормативная база.
17. Адаптация и затраты на нее.

Раздел 3. Использование персонала.
Типовые оценочные материалы по разделу 3
Типовые задачи:

Задача 1.

Отдел человеческих ресурсов европейской штаб-квартиры. многонациональной корпорации провел анонимный опрос сотрудников с целью выяснения их отношения к процедуре аттестации, проводимой в штаб-квартире по классической схеме - ежегодное аттестационное собеседование с руководителем, специальные формы. оценки и плана развития, повышение базового оклада в соответствии с аттестационной оценкой. Собрать мнение сотрудников было достаточно сложно, поскольку большинство из них проводит львиную долю своего времени в региональных филиалах и лишь иногда появляется в своем офисе. Всего было собрано 70 из разосланных 154 анкет. Результаты опроса показали, что:

• 65% сотрудников не удовлетворены аттестацией как методом оценки их работы;

• 50% сотрудников считают, что руководители не могут объективно оценить их работу, поскольку не располагают необходимой для этого информацией;

• 45% сотрудников считают аттестационное собеседование формальным оглашением заранее принятого решения; 12% утверждают, что их руководители вообще не проводят собеседования, а просят подписать заполненную заранее форму;

• 68% сотрудников не чувствуют, что результаты аттестации используются для чего-либо, помимо повышения оклада;

• 75% проводивших аттестацию руководителей пожаловались на недостаток времени для ее подготовки и проведения;

• 25% руководителей признались, что испытывают сложности в случаях, когда необходимо критиковать аттестуемых, и регулярно завышают аттестационные оценки.

Вопросы для анализа ситуации

1. О чем говорят результаты опроса?
2. В чем причины сложившейся ситуации?
3. Какие меры по усовершенствованию системы оценки Вы бы предложили отделу человеческих ресурсов штаб-квартиры?

Раздел 4. Развитие персонала.

Типовые оценочные материалы по разделу 4

Типовые тестовые задания:

Инструкция к тесту

Тесты выдаются студентам в бумажном варианте. После завершения тестирования каждый обучаемый получает персональный результат.

В тесте 10 вопросов с вариантами ответа, необходимо выбрать один правильный ответ. Время тестирования 20 минут. Тестовые вопросы являются типовыми: с выбором одного варианта ответа из предложенных.

1. К методам оценки эффективности программ обучения относятся:

а) наблюдение за поведением прошедших обучение сотрудников на рабочем месте;

б) наблюдение за реакцией обучающихся в ходе программы;

в) оценка эффективности программы самими обучающимися с помощью анкетирования или в ходе открытого обсуждения;

г) все ответы верны.

2. С точки зрения работодателя удовлетворение потребностей в профессиональном развитии способствует реализации следующих целей. Исключите лишнее.

а) организация и гибкое формирование персонала управления;

б) овладение умением определять, понимать и решать проблемы;

в) воспроизводство персонала;

г) приобретение профессиональных знаний о поставщиках и потребителях продукции, банках и других организациях, влияющих на работу фирмы;

д) поддержание на соответствующем уровне и повышение профессиональной квалификации.

Шкала оценивания

	Формы контроля	**Критерии оценки**	**Показатели и шкала оценивания (кол-во баллов)**
1.	Доклад	• полнота раскрытие темы; • соблюдение времени доклада (5 минут) • использование специальной терминологии • грамотная речь и наличие презентации	**5 баллов** - тема раскрыта полностью; соблюдение хронометража, использование специальной терминологии грамотная речь и наличие презентации **4 балла** – тема раскрыта полностью; выход за пределы хронометража; использование специальной терминологии; встречаются слова «сорняки», наличие презентации **3 балла** – тема раскрыта не полностью; выход за пределы хронометража; не используется специальная терминология или используется неверно; встречаются слова «сорняки», отсутствие презентации **2 балла** – тема не раскрыта, не используется специальная терминология; неграмотная речь, отсутствие презентации.
2.	Опрос	Правильность ответов на поставленные вопросы (до 5 мини-вопросов)	**5 баллов –** ответил на все вопросы **4 балла** – ответил на все вопросы, допустил 1-2 ошибки, но сам их исправил **3 балла** – ответил на 3 и более вопросов с ошибками **2 балла** – ответил на 1-2 вопроса с ошибками
3.	Решение задач	Качество решения задач: правильность решения задачи, оформление задачи.	**5 баллов** – задача решена правильно, правильно оформлена. **4 балла** – задача решена правильно, но есть ошибки в оформлении **3 балла** - ошибки в расчетах и оформлении **2 балла** - задача решена неправильно
4.	Тесты: письменные и/или компьютерные	Правильность ответа	**5 баллов** – 76-100% **4 балла** – 66-75% **3 балла** – 50-65% **2 балла** - < 50%

4.3.1. Формируемые компетенции

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции

ПК-1	знание основ разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основ управления интеллектуальной собственностью и умение применять их на практике	ПК-1.1.	Понимать основы разработки концепции управления персоналом
		ПК-1.2.	понимать основы реализации концепции управления персоналом
ПК-3	знание основ разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала, основ найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала, владением методами деловой оценки персонала при найме и умение применять их на практике	ПК-3.1.	Владение методами деловой оценки персонала при найме
		ПК-3.2.	Способность разрабатывать и внедрять требования к должностям, критерии подбора и расстановки персонала, внедрять программы и процедуры подбора и отбора персонала
ПК-4	знание основ социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципов формирования системы трудовой	ПК-4.1.	Способность понимать принципы формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации

	адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации и умение применять их на практике	ПК-4.2.	Владеть навыками использования принципов формирования системы трудовой адаптации персонала.
ПК-6	знание основ профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом, видов, форм и методов обучения персонала и умением применять их на практике	ПК-6.1.	Способность понимать организацию работы с кадровым резервом
		ПК-6.2.	Способность понимать виды, формы и методы обучения персонала
ПК-7	знание целей, задач и видов аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации, умением разрабатывать и применять технологии текущей деловой оценки персонала и владением навыками проведения аттестации, а также других видов текущей деловой оценки различных категорий персонала	ПК-7.1.	Способность понимать цели, задачи, виды аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации
		ПК-7.2.	Способность разрабатывать и применять технологии текущей деловой оценки персонала

4.3.2.Типовые оценочные средства промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация студентов проводится в форме курсовой работы и экзамена (для заочной формы обучения).

Задание на курсовую работу

В соответствии с учебным планом студенты всех форм обучения выполняют по дисциплине «Управление персоналом организации» курсовую работу, целью которой является:

- закрепление в процессе решения практических задач полученных теоретических знаний по управлению персоналом;
- самостоятельная углубленная проработка конкретных вопросов по управлению применительно к действующей организации.

По тексту работы в обязательном порядке необходимо делать соответствующие библиографические ссылки. Общий объем курсовой работы должен составлять 30 - 35 страниц печатного текста. Тема раскрывается по самостоятельно разработанному плану, содержащему: введение, 2 основных раздела и заключение. Вспомогательными разделами являются содержание и список литературных источников.

При написании работы необходимо выбрать тему, определить проблему, цель и задачи работы, объект и предмет исследования, подобрать литературу (включая законодательные материалы, монографии, статьи), сделать обзор состояния проблемы, раскрыть смысл основных понятий, методов решения проблемы, сделать выводы в соответствии с поставленными задачами.

Оформление курсовой работы осуществляется в соответствии с методическими указаниями по оформлению дипломных работ.

Типовые темы курсовой работы:

1. Содержательные теории мотивации: возможности и ограничения применения.
2. Процессные подходы к мотивации и групповая динамика.
3. Методы управления как механизм мотивации работников организации.
4. Формы власти и влияния в современной организации.
5. Современные подходы к мотивации.
6. Нетрадиционные технологии отбора персонала.
7. Оценка эффективности и совершенствование системы стимулирования труда.
8. Анализ зарубежных технологий управления персоналом и возможностей их применения.
9. Внедрение новых технологий активизации человеческого потенциала в организации.
10. Деловая оценка персонала и ее взаимосвязь с другими направлениями деятельности по управлению персоналом.
11. Ротация персонала: возможности и ограничения.
12. Построение системы переподготовки и повышения квалификации персонала организации
13. Разработка программы формирования и развития кадрового резерва в организации;

Курсовая работа должна содержать: титульный лист, оглавление, введение (практическая актуальность, цель, задачи, объект и предмет исследования, теоретическая актуальность, структура работы, методы исследования), две главы, заключение и библиографический список (не старше 5 лет). Объем курсовой работы – 50-60 стр. Оформление по ГОСТу (см. Положение о курсовой работе РАНХиГС).

Критерии оценки курсовой работы

Оценка «**отлично**» выставляется при выполнении курсовой работы в полном объеме; работа отличается глубиной проработки всех разделов содержательной части, оформлена с соблюдением установленных правил; студент свободно владеет теоретическим материалом, безошибочно применяет его при решении задач, сформулированных в задании; на все вопросы дает правильные и обоснованные ответы, убедительно защищает свою точку зрения.

Оценка «**хорошо**» выставляется при выполнении курсовой работы в полном объеме; работа отличается глубиной проработки всех разделов содержательной части,

оформлена с соблюдением установленных правил; студент твердо владеет теоретическим материалом, может применять его самостоятельно или по указанию преподавателя; на большинство вопросов даны правильные ответы, защищает свою точку зрения достаточно обосновано.

Оценка «**удовлетворительно**» выставляется при выполнении курсовой работы в основном правильно, но без достаточно глубокой проработки некоторых разделов; студент усвоил только основные разделы теоретического материала и по указанию преподавателя (без инициативы и самостоятельности) применяет его практически; на вопросы отвечает неуверенно или допускает ошибки, неуверенно защищает свою точку зрения.

Оценка «**неудовлетворительно**» выставляется, когда студент не может защитить свои решения, допускает грубые фактические ошибки при ответах на поставленные вопросы или вовсе не отвечает на них.

Экзамен проходит в форме тестирования

Инструкция к тесту

Тесты выдаются студентам в бумажном варианте. После завершения тестирования каждый обучаемый получает персональный результат.

В тесте 20 вопросов с вариантами ответа, необходимо выбрать один правильный ответ. Время тестирования 40минут. Тестовые вопросы являются типовыми: с выбором одного варианта ответа из предложенных.

Типовые тестовые задания

1. Совокупность психофизиологических, санитарно-гигиенических и социально-психологических элементов производственной среды, оказывающих влияние на функциональное состояние организма работника, его здоровье, продолжительность жизни, работоспособность, удовлетворенность трудом и эффективность труда называется:

а) орудиями труда;

б) условиями труда;

в) оба ответа верны.

2. Заработная плата – это …

а) дополнительные материальные блага, повышающие жизненный уровень работников;

б) система платы за знания и компетенции;

в) денежное вознаграждение, периодически выплачиваемое организацией сотруднику за выполнение возложенных на него обязанностей.

3. Установите верную последовательность системы баллов как процедуры оценки рабочих мест:

а) выделение уровней важности или актуальности (минимальный, низкий, средний и высокий);

б) определение ключевых факторов, характеризующих все рабочие места в организации (степень ответственности, уровень квалификации, условия труда, уровень образования, степень физического и умственного напряжения);

в) создание матрицы баллов.

4. Общее количество потерянных рабочих дней (или часов) или частоту случаев отсутствия сотрудника на работе по любой причине называют:

а) моббингом;

б) прогулом;

в) абсентеизмом.

5. Когда действие объективных социально-экономических механизмов подвергается жесткому искусственному ограничению со стороны управляющих надсистем (например, государства), то в этой ситуации существует опасность трансформации инновационного поведения в:

а) делинквентное;

б) псевдоинновационное;

в) девиантное.

6. Этапы реализации инновационных изменений. Установите последовательность

а) Создание образа «желаемого будущего».

б) Планирование процесса реорганизации

в) Обновление.

г) Поддержка инноваций.

д) Начало изменений.

е) Мобилизация.

7. С точки зрения работодателя удовлетворение потребностей в профессиональном развитии способствует реализации следующих целей. Исключите лишнее.

а) организация и гибкое формирование персонала управления;

б) овладение умением определять, понимать и решать проблемы;

в) воспроизводство персонала;

г) приобретение профессиональных знаний о поставщиках и потребителях продукции, банках и других организациях, влияющих на работу фирмы

поддержание на соответствующем уровне и повышение профессиональной квалификации.

8. К методам оценки эффективности программ обучения относятся:

а) тесты, проводимые до и после обучения и показывающие, насколько увеличились знания обучающихся;

б) наблюдение за поведением прошедших обучение сотрудников на рабочем месте;

в) наблюдение за реакцией обучающихся в ходе программы;

г) все ответы верны.

9. Интервью, которое проводится лично или по телефону через 2-3 месяца после увольнения сотрудника, называется:

а) «поствыходное» интервью;

б) заключительное интервью;

в) стандартизированное интервью.

10. Болезненный для работника вид высвобождения, носящий стрессовый характер:

а) увольнение по собственному желанию;

б) увольнение по инициативе организации;

в) выход работников на пенсию.

11. Выделите ключевой элемент адаптации персонала:

а) знакомство непосредственно с рабочим местом

б) знакомство с предприятием

в) опыт работы

г) налаживание внешних коммуникаций.

д) снижение конфликтности.

12. Для ускорения процесса адаптации нового сотрудника необходимо:

а) позволить ему самостоятельно во всем разобраться

б) познакомить его со спецификой организации и с сотрудниками

в) постоянно контролировать его работу и давать оценки и советы

г) изолировать его от влияния коллег

д) не вмешиваться в процесс адаптации нового работника.

13. Новый сотрудник приходит в отдел, где все работники давно знают друг друга и привыкли работать в команде. Они не стремятся общаться с новичком, предпочитая сначала к нему присмотреться. С Вашей точки зрения, как должен поступить руководитель в подобной ситуации?

а) назначить одного из сотрудников наставником новичка и попросить помочь адаптироваться

б) опекать новичка, контролировать его действия и защищать от критики других сотрудников

в) не вмешиваться в процесс адаптации, чтобы новичок сам решал свои проблемы

г) заставить работников признать новичка

д) изолировать нового сотрудника во избежание негативных последствий.

Система оценки: После завершения тестирования каждый обучаемый получает персональный результат.

Баллы (% правильных ответов)	**Оценка**
<50	неудовлетворительно
50-65	удовлетворительно
66-75	хорошо
76-100	отлично

4.4 Оценивание студентов при проведении промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация по дисциплине проводится в соответствии с Учебным планом в форме экзамена.

Оценка знаний студента на экзамене носит комплексный характер, является балльной и определяется его:

– ответом на экзамене (решением теста);

– учебными достижениями в семестровый период (по очной форме обучения - количеством баллов, полученных по балльно-рейтинговой системе).

Знания и компетенции студента на экзамене оцениваются оценками: «*отлично*» – 5, «*хорошо*» – 4 , «*удовлетворительно*» – *3*, «*неудовлетворительно*» – 2.

Оценка студентам очной формы обучения выставляется в соответствии с балльно-рейтинговой системой. Основой для определения оценки служит уровень усвоения студентами материала, предусмотренного рабочей программой дисциплины.

Критерии оценки студента на экзамене

Баллы (рейтинговой оценки), %	**Оценка**	**Требования к знаниям**
100-76	*5, «отлично»*	Оценка **«отлично»** выставляется студенту, если он – Объясняет основы разработки и реализации кадровой политики и стратегии управления персоналом; – объясняет организацию текущей деловой оценки, в том числе аттестации персонала; - Перечисляет и объясняет технологии социализации, профориентации и трудовой адаптации персонала; - Понимает основы кадрового планирования в организации; - Описывает основы управления деловой карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала; - прогнозирует и планирует потребность организации в персонале в соответствии со стратегическими планами

		организации и определять эффективные пути ее удовлетворения; - использует различные методы текущей деловой оценки (в том числе аттестации) персонала; - разрабатывает мероприятия по привлечению и отбору новых сотрудников и осуществлять программы по их адаптации; - разрабатывает мероприятия по совершенствованию управления карьерой и служебно- профессиональным продвижением персонала; – Учебные достижения в семестровый период и результатами рубежного контроля демонстрируют высокую степень овладения программным материалом (для очной формы обучения)
66-75	*4, «хорошо»*	Оценка **«хорошо»** выставляется студенту, если он – Объясняет основы разработки и реализации кадровой политики и стратегии управления персоналом с незначительными недочетами; – объясняет организацию текущей деловой оценки, в том числе аттестации персонала, но допускает незначительные неточности; - Перечисляет и объясняет с недочетами технологии социализации, профориентации и трудовой адаптации персонала; - Понимает основы кадрового планирования в организации; - Описывает основы управления деловой карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала с незначительными ошибками; - прогнозирует и планирует потребность организации в персонале в соответствии со стратегическими планами организации и определяет эффективные пути ее удовлетворения, но допускает незначительные неточности; - использует некоторые методы текущей деловой оценки (в том числе аттестации) персонала; - разрабатывает мероприятия по привлечению и отбору новых сотрудников и осуществляет программы по их адаптации с незначительными ошибками; - допускает неточности в разработке мероприятий по совершенствованию управления карьерой и служебно-профессиональному продвижению персонала – Учебные достижения в семестровый период и результатами рубежного контроля демонстрируют хорошую степень овладения программным материалом (для очной формы обучения)
50-65	*3, «удовлетворительно»*	Оценка **«удовлетворительно»** ставится студенту, – перечисляет основы разработки и реализации кадровой политики и стратегии управления персоналом; – объясняет с ошибками организацию текущей

		деловой оценки, в том числе аттестации персонала; - Перечисляет технологии социализации, профориентации и трудовой адаптации персонала; - испытывает затруднения в понимании основ кадрового планирования в организации; - Описывает основы управления деловой карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала с ошибками; - испытывает затруднения при прогнозировании и планировании потребности организации в персонале в соответствии со стратегическими планами организации и определении эффективных путей ее удовлетворения; - использует различные методы текущей деловой оценки (в том числе аттестации) персонала с ошибками; - испытывает затруднения с разработкой мероприятий по привлечению и отбору новых сотрудников и осуществлению программ по их адаптации; - разрабатывает мероприятия по совершенствованию управления карьерой и служебно- профессиональным продвижением персонала с ошибками. - Учебные достижения в семестровый период и результатами рубежного контроля демонстрируют достаточную (удовлетворительную) степень овладения программным материалом (для очной формы обучения)
Менее 50	*2, «неудовлетворительно»*	Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, если он • допускает существенные ошибки в программном материале, • не обладает способностью логически верно, аргументировано и ясно строить устную речь по вопросам программного материала - Учебные достижения в семестровый период и результатами рубежного контроля демонстрировали низкую степень овладения программным материалом по (для очного отделения).

5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

При подготовке к занятиям на каждый теоретических вопрос темы целесообразно составить план-конспект ответа с фиксацией в нем важнейших положений анализируемых материалов, что будет способствовать более глубокому, полному освоению компетенций.

Раздел 1. Концепция управления персоналом.

Вопросы для самостоятельной подготовки:

1. Эволюция и современные тенденции управления человеческими ресурсами.
2. Национальные особенности реализации концепции управления человеческими ресурсами.
3. Системный подход в управлении человеческими ресурсами.
4. Оценка эффективности кадрового менеджмента в организации.
5. Затраты организации на человеческие ресурсы.

Литература

1. Базаров Т.Ю. Управление персоналом. Практикум: Учебное пособие. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2015. - 239 с. Раздел 1-2

2. Кибанов А.Я., Дуракова И.Б. Управление персоналом организации: стратегия, маркетинг, интернационализация: Учебное пособие.-М.: ИНФРА-М, 2016.-301с.-(Высшее образование) Раздел 1-2

3. Управление человеческими ресурсами. В 2 ч. Часть 1 [Текст] : Учебник и практикум для академического бакалавриата / под ред. С.А.Баркова. - М. : Юрайт, 2016. - 183 с. : ил. - (Бакалавр. Академический курс). Раздел 1

Раздел 2. Формирование персонала.

Вопросы для самостоятельной подготовки:

1. Система ключевых стратегических показателей эффективности службы управления персоналом.
2. Стандарты профессиональной деятельности в области кадрового менеджмента.
3. Оценка эффективности труда персонала организации.
4. Изучение и анализ рынка труда.
5. Определение количественных и качественных потребностей в персонале. Должностная инструкция. Карта компетенций. Штатное расписание.
6. Наем персонала.
7. Планирование человеческих ресурсов; набор и селекция персонала как вид управленческой деятельности.
8. Количественно-качественный анализ вакансий.
9. Источники найма персонала: внутриорганизационный и внешний рынки труда, их преимущества и недостатки при формировании персонала организации.
10. Отбор и подбор персонала.
11. Организация процесса подбора персонала.
12. Организация процесса отбора персонала. Методы отбора и требования к ним. Эффективность найма персонала.
13. Понятие адаптации и ее разновидности. Стадии адаптации. Динамика адаптации.
14. Адаптивные способности персонала.
15. Подходы к адаптации в организации. Факторы, влияющие на процессы адаптации персонала.
16. Адаптационные программы для новых сотрудников. Адаптация и затраты на нее.
17. Факторы высвобождения персонала.
18. Инициаторы и причины высвобождения.
19. Механизмы высвобождения персонала.
20. Практические рекомендации по увольнению.
21. Анализ затрат при высвобождении персонала.

Литература

1. Беликова И.П. Управление персоналом [Электронный ресурс]: учебное пособие (краткий курс лекций)/ Беликова И.П.— Электрон. текстовые данные.— Ставрополь: Ставропольский государственный аграрный университет, 2017.— 64 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/47371.html.— ЭБС «IPRbooks» раздел 4
2. Кибанов А.Я., Дуракова И.Б. Управление персоналом организации: стратегия, маркетинг, интернационализация: Учебное пособие.-М.: ИНФРА-М, 2010.-301с.-(Высшее образование) раздел 3-4
3. Управление персоналом [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Г.И. Михайлина [и др.].— Электрон. текстовые данные.— М.: Дашков и К, 2018.\— 280 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/24834.html.— ЭБС «IPRbooks» Раздел 4

4. Консультирование и коучинг персонала в организации [Текст] : Учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры / Под ред. Н.В.Антоновой, Н.Л.Ивановой. - М. : Юрайт, 2016. - 370 с. : ил. - (Бакалавр и магистр. Академический курс). Раздел 2-4

5. Мизинцева, М.Ф. Оценка персонала [Текст] : Учебник и практикум для академического бакалавриата. - М. : Юрайт, 2016. - 378 с. : ил. - (Бакалавр. Академический курс). Раздел 3

Раздел 3. Использование персонала.

Вопросы для самостоятельной подготовки:

1. Формирование условий труда. Понятие условий труда.
2. Факторы воздействия на условия труда.
3. Охрана труда работников.
4. Критерии оценки условий труда. Затраты на улучшение условий и охрану труда.
5. Повышение производительности и нормирование труда.
6. Оценка рабочих мест.
7. Обеспечение качества труда.
8. Оценка труда: уровни, подходы, методы.
9. Нормативно-правовая база возмещения затрат, связанных с функционированием персонала.
10. Формы занятости и работа по контракту.
11. Системы оплаты труда.
12. Заработная плата. Функции заработной платы.
13. Общие принципы распределения материальных благ и принципы установления заработной платы.
14. Доплаты и надбавки.
15. Нормативно-правовая база установления заработной платы.
16. Коллективный договор, его структура и функции.
17. Модели восприятия заработной платы. Справедливость оплаты труда.
18. Фонд оплаты труда и социальные выплаты. Варианты социальных выплат в организации. Правила разработки социальных пакетов.
19. Разработка бюджетов по комплексным функциям управления персоналом: бюджет на содержание управленческих служб, бюджет на формирование персонала, бюджет на организацию деятельности персонала, бюджет на развитие персонала.
20. Трудовой потенциал и управление им.
21. Система деловой оценки персонала и ее составляющие.
22. Методы оценки работника.
23. Аттестация персонала. Этапы аттестации и анализ результатов аттестации.
24. Затраты организации на оценку персонала.

Литература

1. Кибанов А.Я., Дуракова И.Б. Управление персоналом организации: стратегия, маркетинг, интернационализация: Учебное пособие.-М.: ИНФРА-М, 2015.-301с.-(Высшее образование) Раздел 4-5

2. Тебекин, А.В.Управление персоналом [Текст]: учебник. – М.: КноРус, 2016. - 624 с.: ил. - (Бакалавриат). Раздел 4-6

3. Управление персоналом [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Г.И. Михайлина [и др.].— Электрон. текстовые данные.— М.: Дашков и К, 2016.— 280 c.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/60537.html.— ЭБС «IPRbooks» Раздел 3

6. Дейнека А.В. Управление персоналом организации [Электронный ресурс]: учебник для бакалавров/ Дейнека А.В.— Электрон. текстовые данные.— М.: Дашков и К,

2015.— 288 c.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/52294.html.— ЭБС «IPRbooks» Раздел 4

7. Консультирование и коучинг персонала в организации [Текст] : Учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры / Под ред. Н.В.Антоновой, Н.Л.Ивановой. - М. : Юрайт, 2016. - 370 с. : ил. - (Бакалавр и магистр. Академический курс). Раздел 3-4

8. Мизинцева, М.Ф. Оценка персонала [Текст] : Учебник и практикум для академического бакалавриата. - М. : Юрайт, 2016. - 378 с. : ил. - (Бакалавр. Академический курс). Раздел 1-3

Раздел 4. Развитие персонала.

1. Управление карьерой как вид управленческой деятельности.
2. Принципы управления карьерой. Механизмы и этапы управления карьерой.
3. Основы вознаграждающего управления.
4. Затраты на управление карьерой. Подходы к инвестированию в карьеру персонала.
5. Организация обучения персонала как функция управления.
6. Факторы, определяющие специфику обучения персонала.
7. Методы обучения персонала.
8. Затраты организации на обучение персонала.
9. Формирование кадрового резерва организации как вид управленческой деятельности. Источники и способы формирования кадрового резерва.
10. Принципы формирования резерва кадрового состава.
11. Система подготовки кадрового резерва руководителя и ее этапы.
12. Подготовка индивидуального плана развития работников, реализация планов подготовки. Обеспечение плавного замещения должности и адаптация к ней нового работника. Удержание перспективных работников.
13. Определение стоимость мероприятий по формированию кадрового резерва.

Литература

1. Беликова И.П. Управление персоналом [Электронный ресурс]: учебное пособие (краткий курс лекций)/ Беликова И.П.— Электрон. текстовые данные.— Ставрополь: Ставропольский государственный аграрный университет, 2017.— 64 c.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/47371.html.— ЭБС «IPRbooks» Раздел 4
2. Кибанов А.Я., Дуракова И.Б. Управление персоналом организации: стратегия, маркетинг, интернационализация: Учебное пособие.-М.: ИНФРА-М, 2019.-301с.-(Высшее образование) раздел5-6
3. Мумладзе Р.Г. Управление персоналом [Электронный ресурс]: учебник/ Мумладзе Р.Г.— Электрон. текстовые данные.— М.: Палеотип, 2016.— 410 c.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/48706.html.— ЭБС «IPRbooks» Раздел 4
4. Управление человеческими ресурсами. В 2 ч. Часть 2 [Текст] : Учебник и практикум для академического бакалавриата / под ред. С.А.Баркова. - М. : Юрайт, 2016. - 245 с. : ил. - (Бакалавр. Академический курс Раздел 6
5. Яхонтова Е.С. Стратегическое управление персоналом [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Яхонтова Е.С.— Электрон. текстовые данные.— М.: Дело, 2016.— 380 c.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/51101.html.— ЭБС «IPRbooks» Раздел 4

6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", включая перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю)

6.1.Основная литература

1. Базаров Т.Ю. Управление персоналом. Практикум: Учебное пособие. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2017. - 239 с.

2. Беликова И.П. Управление персоналом [Электронный ресурс]: учебное пособие (краткий курс лекций)/ Беликова И.П.— Электрон. текстовые данные.— Ставрополь: Ставропольский государственный аграрный университет, 2017.— 64 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/47371.html.— ЭБС «IPRbooks»

3. Кибанов А.Я., Дуракова И.Б. Управление персоналом организации: стратегия, маркетинг, интернационализация: Учебное пособие.-М.: ИНФРА-М, 2018.-301с.-(Высшее образование)

4. Тебекин, А.В.Управление персоналом [Текст]: учебник. – М.: КноРус, 2019. - 624 с.: ил. - (Бакалавриат).

5. Управление персоналом [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Г.И. Михайлина [и др.].— Электрон. текстовые данные.— М.: Дашков и К, 2016.— 280 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/24834.html .— ЭБС «IPRbooks»

6. Управление персоналом [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Г.И. Михайлина [и др.].— Электрон. текстовые данные.— М.: Дашков и К, 2016.— 280 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/60537.html .— ЭБС «IPRbooks»

7. Фёдорова, Н.В. Управление персоналом организации [Текст]: учебное пособие. - 4-е изд., перераб. и доп. – М.: КноРус, 2017. - 512 с.: ил. - (Бакалавриат).

6.2. Дополнительная литература:

1. Антикризисное управление: учебник / А.А. Беляев, Э.М. Коротков. - 2-е изд., перераб. и доп. - М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2016. - 319с.

2. Дейнека А.В. Управление персоналом организации [Электронный ресурс]: учебник для бакалавров/ Дейнека А.В.— Электрон. текстовые данные.— М.: Дашков и К, 2015.— 288 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/52294.html.— ЭБС «IPRbooks»

3. Консультирование и коучинг персонала в организации [Текст] : Учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры / Под ред. Н.В.Антоновой, Н.Л.Ивановой. - М. : Юрайт, 2016. - 370 с. : ил. - (Бакалавр и магистр. Академический курс).

4. Мизинцева, М.Ф. Оценка персонала [Текст] : Учебник и практикум для академического бакалавриата. - М. : Юрайт, 2016. - 378 с. : ил. - (Бакалавр. Академический курс).

5. Мумладзе Р.Г. Управление персоналом [Электронный ресурс]: учебник/ Мумладзе Р.Г.— Электрон. текстовые данные.— М.: Палеотип, 2019.— 410 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/48706.html.— ЭБС «IPRbooks»

6. Управление человеческими ресурсами. В 2 ч. Часть 1 [Текст] : Учебник и практикум для академического бакалавриата / под ред. С.А.Баркова. - М. : Юрайт, 2016. - 183 с. : ил. - (Бакалавр. Академический курс).

7. Управление человеческими ресурсами. В 2 ч. Часть 2 [Текст] : Учебник и практикум для академического бакалавриата / под ред. С.А.Баркова. - М. : Юрайт, 2016. - 245 с. : ил. - (Бакалавр. Академический курс

8. Яхонтова Е.С. Стратегическое управление персоналом [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Яхонтова Е.С.— Электрон. текстовые данные.— М.: Дело, 2016.— 380 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/51101.html.— ЭБС «IPRbooks»

6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы

1. Маслова В.М. Управление персоналом [Электронный ресурс]: толковый словарь/ Маслова В.М.— Электрон. текстовые данные.— М.: Дашков и К, 2017.— 118 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/14628.html.— ЭБС «IPRbooks»

6.4. Интернет-ресурсы

1. *http://www.hr-portal.ru. hr-portal.*

Сообщество профессионалов. Управление персоналом: адаптация персонала, корпоративная культура, мотивация персонала, BSC и KPI , обучение персонала, оценка и аттестация, подбор персонала, HR-стратегии, кадровая безопасность. Кадровое делопроизводство: военно-учетный стол (ВУС), должностные инструкции, иностранцы

(ИРС), оформление руководителя, производственные календари, трудовой кодекс, трудовые книжки. Психология. Руководство организацией. Работа и Карьера. Экономика и бизнес. Статьи, Образцы документов, HR-Инструменты.

2. *http://www.midural.ru*

Официальный сервер Правительства Свердловской области Методические материалы, изданные управлением методической работы Правительства Свердловской области. "ОПЫТ" – информационно-методический сборник. Информационные материалы. Электронные учебники.

3. http://www.kadrovik.ru

Национальный союз кадровиков. Официальный сайт

О Союзе. Журнал KADROVIK.RU. НСК-школа. Банк должностных инструкций. Круг чтения. Законы/нормативы. Настольная информация. Архив журналов. Форум.

4. http://www.kadry.ru

Социальная сеть HR-менеджеров. События: новости, семинары, тренинги, выставки, конференции. Материалы: Статьи Полезные советы Типовые документы Оценочные кейсы Книги. Журналы. Компании: Кадровые агентства. Учебные центры. Разработчики ПО. Инструменты: Работные сайты. Программы. Сообщество: Участники. Все вопросы.

5. http://www.cpt21.ru

Центр Кадровых Технологий – XXI век О ЦКТ-21. Проекты центра. Новости и события. Публикации. Клад Бизнес-тренера.

6.http://www.kadrovik-praktik.ru

Сайт по кадровому делопроизводству. Электронная библиотека "Пакет кадровика" Пакет Кадровика - гигантская электронная библиотека, справочник, по кадровому делопроизводству: образцы документов, книги, пошаговые процедуры кадровых операций, консультации юристов, тексты семинаров по кадрам, нормативные акты, письма Роструда и инспекции по труду. Форумы по кадрам. Бесплатная электронная газета по кадрам. Журнал "Кадровик-практик".

7.www.mintrud.ru

сайт Министерства труда и социального развития РФ

8.www.top-personal.ru

журнал «Управление персоналом»

6.5.Иные источники

Справочно-правовая система «Консультант Плюс» - http://www.consultant.ru/

Справочная правовая система «Гарант» - http://www.aero.garant.ru

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

- 5 лингафонных кабинетов с установленным программным обеспечением (программа «Нибелунг»), оснащенные наушниками (на каждом рабочем столе)
- компьютеры с доступом в Интернет;
- мультимедийное оборудование;
- интерактивная доска (при наличии);
- классная доска, указка.

Программное обеспечение	**Версия**	**Существует лицензий (и тип), количество**
Windows 7 Pro	7	105
Офисный пакет		
Microsoft Office 2010 standard	2010	150

Программное обеспечение	Версия	Существует лицензий (и тип), количество
Microsoft Office 2016 standard	2016	120
Антивирусная защита		
-Kaspersky Endpoint Security длябизнеса-Стандартный Russian Edition	10.2.5.3201	450
Дополнительные программы и утилиты		
WinRar	5	250
Radmin	3	250
ABBY FineReader 9.0 Corporate Edition	9	15
Другое ПО, используемое в деятельности филиала		
1С Библиотека	2.1.2.1	1
Гарант	8.00.2.025	50
Консультант	4016.00.12	50

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

Челябинский филиал

Кафедра экономики и менеджмента

УТВЕРЖДЕНА
решением кафедры
экономики и менеджмента
Протокол от «28» августа 2019 г. № 1

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.В.13 Организация и нормирование труда
индекс, наименование дисциплины
38.03.03 «Управление персоналом»
код, наименование направления подготовки
Управление персоналом организации
профиль
Бакалавр
квалификация
Очная и заочная форма обучения
формы обучения

Челябинск 2019

Автор(ы)–составитель(и):

к.т.н., доцент кафедры экономики и менеджмента Владыкина Л.Б.
(ученая степень и(или) ученое звание, должность) (наименование кафедры) (Ф.И.О.)

Заведующий кафедрой
Кафедра экономики и менеджмента, к.э.н., доцент Абрамкина С.Р.
(наименование кафедры) (ученая степень и(или) ученое звание) (Ф.И.О.)

СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения программы 4

2. Объем и место дисциплины (модуля) в структуре ОП ВО 5

3. Содержание и структура дисциплины (модуля) 6

4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине (модулю) 8

5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины 15

6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", включая перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю) 16

7.Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы 19

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения программы

1.1. Дисциплина Б1.В.13 Организация и нормирование труда обеспечивает овладение следующими компетенциями с учетом этапа

Очная и заочная форма обучения

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ПК-5	- знанием основ научной организации и нормирования труда, владением навыками проведения анализа работ и анализа рабочих мест, оптимизации норм обслуживания и численности, способностью эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды и умение применять их на практике	ПК-5.1.	Способность понимать принципы научной организации и нормирования труда, понимать процесс проведения анализа работ и анализа рабочих мест, оптимизации норм обслуживания и численности
ПК- 11	- владением навыками разработки организационной и функционально-штатной структуры, разработки локальных нормативных актов, касающихся организации труда (правила внутреннего трудового распорядка, положение об отпусках, положение о командировках	ПК-11.2.	Способность разрабатывать организационную и функционально-штатную структуру организации, разрабатывать локальные нормативные акты по организации труда (правила внутреннего трудового распорядка, положение об отпусках, положение о командировках)

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

ОТФ/ТФ	Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения
ОТФ: 07.003 - Е деятельность по организации труда и оплаты персонала **ТФ** 07.003	ПК-5.1.	на уровне **знаний:** • понимать принципы научной организации труда и нормирования труда; • понимать процесс проведения анализа работ и анализа рабочих мест, оптимизации норм обслуживания и численности на уровне **умений:** • применять принципы научной органи-

ОТФ/ТФ	Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения
- Е/01.6 организация труда персонала; -Е/03.6 администрирование процессов и документооборота по вопросам организации труда и оплаты персонала	ПК-11.2.	зации труда при разработке структуры организации
		на уровне **знаний:** • понимать особенности взаимодействия с Федеральной службой по труду и занятости, кадровыми агентствами, службами занятости населения на уровне **умений:** • принимать решения по разработке организационной и функционально-штатной структуры организации • разрабатывать локальные нормативные акты по организации труда (правила внутреннего трудового распорядка, положение об отпусках, положение о командировках)

2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО

Объем дисциплины

общая трудоемкость дисциплины в зачетных единицах: 4 з.е..

- *количество **академических** часов, выделенных на контактную работу с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся:*

✓ очная форма обучения – 144 часа, в том числе:

– лекционные занятия – 22 часов

– практические занятия – 42 часов

Самостоятельная работа студентов, включая ее контроль – 80 часа.

✓ заочная форма обучения - 144 часов, в том числе:

– лекционные занятия – 8 часа;

– практические занятия – 8 часов;

Самостоятельная работа студентов, включая ее контроль – 128 часов

- *количество **астрономических** часов, выделенных на контактную работу с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся:*

✓ очная форма обучения – 108 часов, в том числе:

– лекционные занятия – 20 часов

– практические занятия – 28 часов

Самостоятельная работа студентов, включая ее контроль – 60 часов.

✓ заочная форма обучения - 108 часов, в том числе:

– лекционные занятия – 6 часа;

– практические занятия – 6 часов;

Самостоятельная работа студентов, включая ее контроль – 96 часов

Место дисциплины в структуре ОП ВО

Б1.В.13 организация и нормирование труда, дисциплина осваивается в базовой части, очная форма – 3 курс, 5 семестр; заочная форма – 4 курс, 7 семестр;

– дисциплина реализуется после изучения таких дисциплин как:
Б1.Б.26 «Информатика в менеджменте»,
Б1.Б.20 «Этика деловых отношений»,
Б1.В.ДВ.02.02 «Кадровое делопроизводство»,
Б1.В.ДВ.07.01 «Основные кадровые технологии»

– форма промежуточной аттестации в соответствии с учебным планом – экзамен.

3. Содержание и структура дисциплины

в академических часах
Очная форма обучения

№ п/п	Наименование тем (разделов),	Объем дисциплины (модуля), час.						Форма текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л	ЛР	ПЗ	КСР		
Раздел 1	Основы организации труда	32	4		10		18	КР
Раздел 2	Организация трудового процесса	40	6		12	2	20	КР
Раздел 3	Аттестация и рационализация рабочих мест	36	6		10		20	КР
Раздел 4	Рационализация трудовых процессов	36	6		10		20	КР
Промежуточная аттестация		**Экзамен**						
Всего:		**144**	**22**		**42**	**2**	**78**	

Заочная форма обучения

№ п/п	Наименование тем (разделов),	Объем дисциплины (модуля), час.						Форма текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л	ЛР	ПЗ	КСР		
Раздел 1	Основы организации труда	36	2		2		30	КР
Раздел 2	Организация трудового процесса	36	2		2	2	32	
Раздел 3	Аттестация и рационализация рабочих	36	2		2		32	

	мест							
Раздел 4	Рационализация трудовых процессов	36	2		2		32	
	Промежуточная аттестация	**Экзамен**						
Всего:		**144**	**8**		**8**	**2**	**126**	

в астрономических часах

Очная форма обучения

№ п/п	**Наименование тем (разделов),**	**Объем дисциплины (модуля), час.**						**Форма текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации**
		Всего	**Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий**				**СР**	
			Л	**ЛР**	**ПЗ**	**КСР**		
Раздел 1	Основы организации труда	20	4		8		8	КР
Раздел 2	Организация трудового процесса	21	6		6	2	7	КР
Раздел 3	Аттестация и рационализация рабочих мест	20	4		8		8	КР
Раздел 4	Рационализация трудовых процессов	20	6		6		8	КР
Промежуточная аттестация		**27**						**Экзамен**
Всего:		**108**	**20**		**28**	**2**	**31**	

Заочная форма обучения

№ п/п	**Наименование тем (разделов),**	**Объем дисциплины (модуля), час.**						**Форма текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации**
		Всего	**Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий**				**СР**	
			Л	**ЛР**	**ПЗ**	**КСР**		
Раздел 1	Основы организации труда	23	2				21	КР
Раздел 2	Организация трудового процесса	26			2	2	22	
Раздел 3	Аттестация и рационализация рабочих мест	26	2		2		22	
Раздел 4	Рационализация трудовых процессов	26	2		2		22	
	Промежуточная аттестация	**7**						**Экзамен**
Всего:		**108**	**6**		**6**	**2**	**87**	

*Примечание: * контрольная работа (КР), тестирование (Т)*

Содержание дисциплины

Раздел 1. Основы организации труда

Предмет и задачи изучения дисциплины, ее основное содержание и взаимосвязь с другими дисциплинами. Актуализация организации труда для организации независимо от форм и специфики деятельности. Цель и задачи организации труда на современном этапе развития организации. Понятие категории персонала и структура персонала в организации. Понятие «труд». Определение труда в работах экономистов. Разделение и специализация труда. Трудовая деятельность и трудовая активность персонала. Основные показатели трудовой активности. Мотивация и стимулирование трудовой активности персонала. Понятие и модель трудового процесса. Трудовой потенциал человека.

Раздел 2. Организация трудового процесса

Понятие и содержание трудовых процессов. Дифференциация понятий «процесс труда» и «характер труда». Классификация трудовых процессов. Методы изучения трудовых процессов. Метод наблюдения. Хронометраж. Фотография рабочего времени. Разновидности фотографии рабочего времени. Классификация видов труда. Организация системы обеспечение и обслуживание рабочих мест. Совмещение профессий и многостаночное обслуживание. Трудовой процесс строится с учетом требований: оптимальное содержание трудового процесса; параллельность работы оборудования и человека; экономия движений; ритмичность и автоматизм движений; оптимальная интенсивность труда. По типу организации производства трудовые процессы подразделяются на индивидуальные, мелкосерийные, серийные, крупносерийные, массовые. В зависимости от характера участия рабочих в производственном процессе трудовые процессы подразделяются на ручные, ручные механизированные, машинно-ручные, машинные, автоматизированные и аппаратурные.

Раздел 3. Аттестация и рационализация рабочих мест

Сущность, цели аттестации и рационализации рабочих мест. Учет, аттестация и рационализация рабочих мест. Основными задачами аттестации и рационализации рабочих. Основные требования Учет рабочих мест является первым этапом работ по их аттестации. Порядок учета, паспортизации и аттестации рабочих мест определяется приказом по предприятию, в котором указываются сроки проведения этой работы по структурным подразделениям и предприятию в целом, составы общезаводской и цеховых комиссий, устанавливается ответственность функциональных служб, подразделений, конкретных должностных лиц за сроки и качество проведенных мероприятий. Состав комиссий по проведению аттестации. Условия труда на рабочем месте оцениваются на основании сравнительного анализа показателей, характеризующих санитарно-гигиенические и психофизиологические факторы. При этом фактические значения показателей факторов, формирующих условия труда, сравнивают с действующими нормами, предельно допустимым уровнем (ПДУ), предельно допустимой концентрацией (ПВК) и ГОСТами. При оценке рационального использования сырья и материалов анализируются не только данные сравнения фактических расходов материала на изготовление изделия с нормативами на их изготовление, но и затраты сырья на аналогичные изделия передовых предприятий. После проведения аттестации рабочих мест делается технико-экономический анализ структурных подразделений и всего предприятия.

Раздел 4 Рационализация трудовых процессов

Улучшение дисциплины труда. Организация контроля дисциплины труда. Материальные и нематериальные стимулы труда, укрепление коллектива. Развитие социального стимулирования. Рационализация трудовых процессов. Рациональным является такой метод труда, который обеспечивает целесообразные затраты времени на выполнение заданной работы и в то же время не вызывает преждевременного утомления работника. Анализ и изучение способов выполнения отдельных элементов работы различными исполнителями, отбор лучших приемов и формирование на этой основе прогрессивного метода труда для дальнейшего его распространения среди других работников, занятых выполнением данного вида работы, — вот совокупность мероприятий, выполняемых в рамках рационализации приемов и методов труда. Для сокращения нерациональных затрат времени при выполнении трудовых процессов

необходимо: понимание как фактически распределяется рабочее время, проанализировать и оценить его по отдельным видам затрат, определить причины, обусловливающие те или иные затраты времени на конкретные виды работ и операций. Основная задача рационализации трудовых процессов достигается за счет: рационализации способов выполнения трудовых движений и приемов; установления оптимальной последовательности трудовых движений и приемов; совмещения отдельных элементов работы во времени; разработки принципиально новых методов труда с учетом особенностей используемых и внедряемых средств труда и специфики вновь создаваемых технологических процессов. Применительно к работникам, занятым управленческой деятельностью, рационализация трудовых процессов должна осуществляться в разрезе выполняемых ими функций. Для этого содержание процессов их труда выявляется путем последовательного раскрытия функций управления и выделения в них работ, операций и элементов труда. Таким образом, рационализация трудовых процессов в сфере управления предполагает создание таких условий, при которых конечная цель управления достигается с наименьшими затратами.

4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине (модулю)

4.1. Формы и методы текущего контроля успеваемости обучающихся и промежуточной аттестации.

4.1.1. В ходе реализации дисциплины Б1.В.13 организация и нормирование труда используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

- при проведении занятий лекционного типа: опрос
- при проведении занятий семинарского типа: контрольные работы
- при контроле результатов самостоятельной работы студентов: опрос, тестирование

Раздел 1. Основы организации труда

Типовые вопросы для контрольной работы и опроса:

1. Предмет и задачи изучения дисциплины, ее основное содержание и взаимосвязь с другими дисциплинами.
2. Цель и задачи организации труда на современном этапе развития организации.
3. Понятие категории персонала и структура персонала в организации.
4. Понятие «труд». Определение труда в работах экономистов. Разделение и специализация труда.
5. Трудовая деятельность и трудовая активность персонала.
6. Основные показатели трудовой активности. Мотивация и стимулирование трудовой активности персонала.
7. Понятие и модель трудового процесса. Трудовой потенциал

Раздел 2. Организация трудового процесса

Типовые вопросы для контрольной работы и опроса:

1. Классификация трудовых процессов
2. Способы учета трудовой активности.
3. Перечислите виды условий труда на предприятии?
4. Что включается в понятия «тяжесть труда», «вредность труда»?
5. Какие степени их проявления вы знаете?
6. Что такое работоспособность человека?
7. Как условия труда влияют на работоспособность человека?
8. Назовите основные стадии (этапы) работоспособности человека.
9. С какой целью разрабатывается рациональный режим труда и отдыха?
10. Какие виды режимов труда и отдыха вы знаете?

Раздел 3. Аттестация и рационализация рабочих мест

Типовые вопросы для контрольной работы и опроса:

1. Что такое организация труда?
2. Что включает в себя понятие «научная организация труда»?
3. Что такое рабочее место?
4. Какие виды рабочих мест вы знаете?
5. Что включается в оснащение рабочего места?
6. какие требования к планировке рабочего места вы знаете?
7. Какие виды обслуживания рабочих мест вы знаете?
8. Что такое аттестация рабочих мест?

Раздел 4. Рационализация трудовых процессов

Типовые вопросы для контрольной работы и опроса:

1. Что такое производственно-трудовой процесс?
2. Какие типы производственно-трудовых процессов вы знаете?
3. Какие виды производственно-трудовых процессов вы знаете?
4. Что такое трудовая операция?
5. Какие виды трудовых операций вы знаете?
6. Что такое трудовой прием, трудовое действие, трудовое движение?
7. Как влияет тип производства на глубину детализации трудового процесса при его изучении?
8. Какие способы соединения элементов производственно-трудового процесса вы знаете?
9. Какие пути рационализации производственно-трудовых процессов вы знаете?

Типовые тестовые задания

Инструкция к тесту

Тест выдается на бумажном носителе. После завершения тестирования каждый обучаемый получает персональный результат.

В тесте 20 вопросов с вариантами ответа, необходимо выбрать один правильный ответ. Время тестирования 20 минут. Тестовые вопросы являются типовыми: с выбором одного варианта ответа из предложенных.

1. **Что относится к количественным характеристикам трудового потенциала:**
   а. Состояние здоровья;
   б. *Численность трудоспособного населения;+*
   в. Физическая дееспособность;
   г. Профессионально-квалифицированные уровень.
2. **Что относится к качественным характеристикам трудового потенциала:**
   а. Численность трудоспособного населения;
   б. Состояние здоровья;+
   в. Количество рабочего времени;
   г. Все ответы верны.
3. **Что относится к профессии:**
   а. Врач;+
   б. Хирург;
   в. Окулист;
   г. Педиатр.
4. **Что относится к специальности:**
   а. Учитель;
   б. Инженер;
   в. Врач;

г. Невропатолог. +

5. Трудовые ресурсы – это …

а. Численность трудоспособного населения;+

б. Численность населения страны;

в. Численность населения региона;

г. Численность недееспособного населения.

Шкала оценивания

№	Формы контроля	Критерии оценки	Показатели и шкала оценивания (кол-во баллов)
1.	Тесты: письменные и/или компьютерные	Правильность ответа	**5 баллов** - ≥18 **4 балла** – ≥14 **3 балла** - ≥10 **2 балла** - < 5
5.	Контрольные работы	Качество контрольной работы по разделам дисциплины: правильность ответов на поставленные вопросы, оформление работы.	Ответ на вопрос полный; аргументированный, имеются выводы, высказывается авторская позиция – отлично (5 баллов). Полный, правильный ответ без пояснением и выводов авторской позиции – хорошо (4 баллов). Неточный, неполный ответ, отсутствуют выводы и авторская позиция – удовлетворительно (3 балла). Неправильный ответ, без пояснений – не удовлетворительно (2 балла)

4.3. Оценочные средства для промежуточной аттестации.

4.3.1. Формируемые компетенции

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ПК-5	- знанием основ научной организации и нормирования труда, владением навыками проведения анализа работ и анализа рабочих мест, оптимизации норм обслуживания и численности, способностью эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды и умение применять их на практике	ПК-5.1.	Способность понимать принципы научной организации и нормирования труда, понимать процесс проведения анализа работ и анализа рабочих мест, оптимизации норм обслуживания и численности
ПК- 11	- владением навыками разработки организационной и функционально-штатной структуры, раз-	ПК-11.2.	Способность разрабатывать организационную и функционально-штатную структуру ор-

	работки локальных нормативных актов, касающихся организации труда (правила внутреннего трудового распорядка, положение об отпусках, положение о командировках		ганизации, разрабатывать локальные нормативные акты по организации труда (правила внутреннего трудового распорядка, положение об отпусках, положение о командировках)

4.3.2.Типовые оценочные средства промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация студентов проводится в форме экзамена (для очной формы обучения), в форме экзамена и контрольной работы (для заочной формы обучения).

Задание для контрольной работы

Контрольная работа предполагает выбор темы из перечисленных выше вопросов и подготовку письменного материала по выбранной теме.

Критерии оценки контрольной работы

Оценка «**зачтено**» выставляется, если как минимум структура контрольной работы соответствует заданию, больше половины разделов проработаны в целом правильно, но с допущением ошибок.

Оценка «**не зачтено**» выставляется, если структура контрольной работы не соответствует заданию, разделы проработаны с грубыми ошибками.

Экзамен проходит в форме тестирования

Инструкция к тесту

Тест выдается на бумажном носителе. После завершения тестирования каждый обучаемый получает персональный результат.

В тесте 20 вопросов с вариантами ответа, необходимо выбрать один правильный ответ. Время тестирования 20 минут. Тестовые вопросы являются типовыми: с выбором одного варианта ответа из предложенных.

Типовые тестовые задания

1. Движение рабочей силы – это изменение численности работников в результате:

а. Приёма на работу:
б. Увольнения;
в. Перевода на другую должность;
г. Все ответы верны.+

2. К элементам процесса труда относится:

а. Рабочая сила, которой обладает сотрудник;
б. Предметы труда;
в. Средства труда;
г. Все ответы верны.+

3. Относительный показатель характеризующий движение рабочей силы:

а. Коэффициент оборота по приёму;+
б. Число уволенных;
в. Число принятых;
г. Число сотрудников;

4. Трудовые процессы различаются по следующим основным признакам:

а. Характеру предмета труда и продукта труда;
б. Тяжести труда;
в. Заработной платы;

г. Верны а,б. +

9. Организация рабочего места предполагает:

а. установление должностных обязанностей работника

б. установление рациональных приемов труда

в. + его оснащение

г. + его планировку

10. В структуру затрат рабочего времени не включается:

а. время регламентированных перерывов

б. оперативное время

в. подготовительно-заключительное время

г. время обслуживания рабочего места

д. + время активного отдыха

Система оценки: После завершения тестирования каждый обучаемый получает персональный результат.

Баллы	Оценка
<10	неудовлетворительно
≥10	удовлетворительно
≥14	хорошо
≥17	отлично

4.4 Оценивание студентов при проведении промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация по дисциплине проводится в соответствии с Учебным планом в форме экзамена.

Оценка знаний студента на экзамене носит комплексный характер, является балльной и определяется его:

- ответом на экзамене (решением теста);
- учебными достижениями в семестровый период (по очной форме обучения - количеством баллов, полученных по балльно-рейтинговой системе).

Знания и компетенции студента на экзамене оцениваются оценками: *отлично*» – 5, «*хорошо*» – 4 , «*удовлетворительно*» – *3*, «*неудовлетворительно*» – 2.

Оценка студентам очной формы обучения выставляется в соответствии с балльно-рейтинговой системой. Основой для определения оценки служит уровень усвоения студентами материала, предусмотренного рабочей программой дисциплины.

Критерии оценки студента на экзамене

Баллы (рейтинговой оценки), %	**Оценка**	**Требования к знаниям**
100-76	*5, «отлично»*	Оценка **«отлично»** выставляется студенту, если он • перечисляет и объясняет принципы научной организации и нормирование труда; • характеризует процесс проведения анализа работ и анализа рабочих мест • характеризует процесс оптимизации норм обслуживания и численности; • умеет разрабатывать организационную и функционально-штатную структуру организации; • умеет разрабатывать локальные нормативные акты

		по организации труда (правила внутреннего трудового распорядка, положение об отпусках, положение о командировках) – Учебные достижения в семестровый период и результатами рубежного контроля демонстрируют высокую степень овладения программным материалом (для очной формы обучения)
66-75	*4, «хорошо»*	Оценка **«хорошо»** выставляется студенту, если он • перечисляет и объясняет принципы научной организации и нормирование труда, допускает незначительные неточности; • характеризует процесс проведения анализа работ и анализа рабочих мест, допускает незначительные неточности; • характеризует процесс оптимизации норм обслуживания и численности, допускает незначительные неточности; • умеет разрабатывать организационную и функционально-штатную структуру организации, испытывает трудности; • умеет разрабатывать локальные нормативные акты по организации труда (правила внутреннего трудового распорядка, положение об отпусках, положение о командировках), допускает незначительные неточности; – Учебные достижения в семестровый период и результатами рубежного контроля демонстрируют хорошую степень овладения программным материалом (для очной формы обучения)
50-65	*3, «удовлетворительно»*	Оценка **«удовлетворительно»** ставится студенту, • перечисляет и объясняет принципы научной организации и нормирование труда, с ошибками; • характеризует процесс проведения анализа работ и анализа рабочих мест, с ошибками; • характеризует процесс оптимизации норм обслуживания и численности, с ошибками • умеет разрабатывать организационную и функционально-штатную структуру организации, испытывает трудности; • умеет разрабатывать локальные нормативные акты по организации труда (правила внутреннего трудового распорядка, положение об отпусках, положение о командировках), с ошибками; - Учебные достижения в семестровый период и результатами рубежного контроля демонстрируют достаточную (удовлетворительную) степень овладения программным материалом (для очной формы обучения)
Менее 50	*2, «неудовлетворительно»*	Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, если он • допускает существенные ошибки в программном материале,

		• не обладает способностью логически верно, аргументировано и ясно строить устную речь по вопросам программного материала - Учебные достижения в семестровый период и результатами рубежного контроля демонстрировали низкую степень овладения программным материалом по (для очного отделения).

5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

При подготовке к занятиям на каждый теоретических вопрос темы целесообразно составить план-конспект ответа с фиксацией в нем важнейших положений анализируемых материалов, что будет способствовать более глубокому, полному освоению компетенций.

Раздел 1. . Основы организации труда

Вопросы для самостоятельной подготовки:

1. Предмет и задачи изучения дисциплины, ее основное содержание и взаимосвязь с другими дисциплинами.
2. Цель и задачи организации труда на современном этапе развития организации.
3. Понятие категории персонала и структура персонала в организации.
4. Понятие «труд». Определение труда в работах экономистов. Разделение и специализация труда.
5. Трудовая деятельность и трудовая активность персонала.
6. Основные показатели трудовой активности. Мотивация и стимулирование трудовой активности персонала.
7. Понятие и модель трудового процесса. Трудовой потенциал

Литература.

1. Дзанагова Т.Я. Организации труда персонала [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Дзанагова Т.Я.— Электрон. текстовые данные.— Ставрополь: Северо-Кавказский федеральный университет, 2015.— 149 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/63242.html. — ЭБС «IPRbooks»

Раздел 2. Организация трудового процесса

Вопросы для самостоятельной подготовки:

1. Классификация трудовых процессов
2. Способы учета трудовой активности.
3. Перечислите виды условий труда на предприятии?
4. Что включается в понятия «тяжесть труда», «вредность труда»?
5. Какие степени их проявления вы знаете?
6. Что такое работоспособность человека?
7. Как условия труда влияют на работоспособность человека?
8. Назовите основные стадии (этапы) работоспособности человека.
9. С какой целью разрабатывается рациональный режим труда и отдыха?
10. Какие виды режимов труда и отдыха вы знаете?

Литература.

1. Дзанагова Т.Я. Организации труда персонала [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Дзанагова Т.Я.— Электрон. текстовые данные.— Ставрополь: Северо-Кавказский федеральный университет, 2015.— 149 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/63242.html. — ЭБС «IPRbooks»
2. Леженкина Т.И. Научная организация труда персонала [Электронный ресурс]: учебник/ Леженкина Т.И.— Электрон. текстовые данные.— М.: Московский финансово-

промышленный университет «Синергия», 2017.— 352 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/17029.html. — ЭБС «IPRbooks»

Раздел 3. Аттестация и рационализация рабочих мест

Вопросы для самостоятельной подготовки:

1. Что такое организация труда?
2. Что включает в себя понятие «научная организация труда»?
3. Что такое рабочее место?
4. Какие виды рабочих мест вы знаете?
5. Что включается в оснащение рабочего места?
6. какие требования к планировке рабочего места вы знаете?
7. Какие виды обслуживания рабочих мест вы знаете?
8. Что такое аттестация рабочих мест?

Литература.

1. Леженкина Т.И. Научная организация труда персонала [Электронный ресурс]: учебник/ Леженкина Т.И.— Электрон. текстовые данные.— М.: Московский финансово-промышленный университет «Синергия», 2018.— 352 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/17029.html. — ЭБС «IPRbooks»
2. Бевзюк Е.А. Регламентация и нормирование труда [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Бевзюк Е.А., Попов С.В.— Электрон. текстовые данные.— М.: Дашков и К, Ай Пи Эр Медиа, 2016.— 212 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/15711.html. — ЭБС «IPRbooks»

Раздел 4. Рационализация трудовых процессов

Вопросы для самостоятельной подготовки:

1. Что такое производственно-трудовой процесс?
2. Какие типы производственно-трудовых процессов вы знаете?
3. Какие виды производственно-трудовых процессов вы знаете?
4. Что такое трудовая операция?
5. Какие виды трудовых операций вы знаете?
6. Что такое трудовой прием, трудовое действие, трудовое движение?
7. Как влияет тип производства на глубину детализации трудового процесса при его изучении?
8. Какие способы соединения элементов производственно-трудового процесса вы знаете?
9. Какие пути рационализации производственно-трудовых процессов вы знаете?

Литература.

1. Дзанагова Т.Я. Организации труда персонала [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Дзанагова Т.Я.— Электрон. текстовые данные.— Ставрополь: Северо-Кавказский федеральный университет, 2015.— 149 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/63242.html. — ЭБС «IPRbooks»
2. Бевзюк Е.А. Регламентация и нормирование труда [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Бевзюк Е.А., Попов С.В.— Электрон. текстовые данные.— М.: Дашков и К, Ай Пи Эр Медиа, 2019.— 212 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/15711.html. — ЭБС «IPRbooks»

6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", включая перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю)

6.1. Основная литература

1. Дзанагова Т.Я. Организации труда персонала [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Дзанагова Т.Я.— Электрон. текстовые данные.— Ставрополь: Северо-Кавказский федеральный университет, 2015.— 149 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/63242.html. — ЭБС «IPRbooks»

2. Леженкина Т.И. Научная организация труда персонала [Электронный ресурс]: учебник/ Леженкина Т.И.— Электрон. текстовые данные.— М.: Московский финансово-промышленный университет «Синергия», 2017.— 352 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/17029.html. — ЭБС «IPRbooks»

3. Бевзюк Е.А. Регламентация и нормирование труда [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Бевзюк Е.А., Попов С.В.— Электрон. текстовые данные.— М.: Дашков и К, Ай Пи Эр Медиа, 2018.— 212 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/15711.html. — ЭБС «IPRbooks»

6.2.Дополнительная литература

1. Корнейчук, Б. В. Рынок труда : учебник для академического бакалавриата / Б. В. Корнейчук. — 2-е изд., испр. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 287 с. — (Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-00579-0. https://www.biblio-online.ru/book/8E23C89E-2820-4150-8691-6BC64A1AC38C— ЭБС «юрайт»

2. Рынок труда : учебник и практикум для академического бакалавриата / Е. Б. Яковлева [и др.] ; под ред. Е. Б. Яковлевой. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 219 с. — (Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-01029-9. https://www.biblio-online.ru/book/7AF1AD4E-1829-455A-9694-2225CD8DBC26 ЭБС «юрайт»юрайт

3. Меньшикова О.И. Рынок труда и занятость населения [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Меньшикова О.И.— Электрон. текстовые данные.— М.: Московский гуманитарный университет, 2015.— 180 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/41003.html.— ЭБС «IPRbooks»

4. Миграция и рынок труда [Электронный ресурс]/ Ю.Ф. Флоринская [и др.].— Электрон. текстовые данные.— М.: Дело, 2015.— 108 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/51023.html.— ЭБС «IPRbooks»

5. Бевзюк, Е.А. Регламентация и нормирование труда [Текст] : учебное пособие / Е.А. Бевзюк, С.В. Попов. - М. : Дашков и К, 2016. - 212 с. : ил. - (Учебные издания для бакалавров)

6. Асалиев, А.М. Экономика труда [Текст] : Учебное пособие / А.М. Асалиев, Г.Г. Вукович, Л.И. Сланченко. - М. : Инфра-М, 2016. - 171 с. : ил. - (Бакалавриат).

7. Экономика и социология труда. Теория и практика [Текст] : Учебник для бакалавров. - М. : Юрайт, 2016. - 539 с. : ил. - (Бакалавр. Углубленный курс).

6.3.Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы

Учебники и учебная литература имеется в библиотеке филиала, а так же в имеющейся ЭБС «Лань» http://e.lanbook.com/, ЭБС «IPRbooks» http://www.iprbookshop.ru/ ЭБС «Юрайт» www.biblio-online.ru.

Кроме того, по дисциплине имеются методические материалы, размещенные на дистанционной платформе Челябинского филиала РАНХиГС: https://edu.rane74.ru/course/index.php?categoryid=45.

6.4.Нормативные правовые акты

1. Конституция Российской Федерации.- М.: Омега-Л, 2011. – 56 с.

2. Трудовой кодекс Российской Федерации.- М.: Омега-Л, 2011. – 186 с.
3. Комментарий к Трудовому Кодексу РФ /Отв. ред. Ю.П. Орловский – М.: Инфра – М, 2011.- 899 с.
4. Комментарий к Трудовому Кодексу РФ /Отв. ред. К.Я. Ананьева.- М.: Омега-Л, 2011. – 912 с.
5. Закон РФ от 19.04.1991 N 1032-1 (ред. от 11.07.2011) О занятости населения в Российской Федерации
6. Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года
7. О дополнительных мерах по поддержке рынка труда Российской Федерации: Постановление Правительства РФ №316 от 9 апреля 2009 г.
8. Основные направления антикризисных действий Правительства Российской Федерации на 2010 год» (одобрено на заседании Правительства РФ (протокол от 30.12.2009 N 42))
9. О предоставлении субсидий из федерального бюджета бюджетам субъектов Российской Федерации на реализацию дополнительных мероприятий, направленных на снижение напряженности на рынке труда субъектов Российской Федерации: Постановление Правительства РФ №1089 от 31 декабря 2008 г.
10. Постановление Правительства РФ «О финансировании материальных затрат безработных граждан в связи с направлением их на работу или обучение в другую местность по предложению органов государственной службы занятости населения» от 2 июля 2007 г. № 422 http://www.rostrud.info/pravo/postanovlenia/ Федеральная служба по труду и занятости. Официальный сайт.
11. Постановление Правительства РФ «О предоставлении субсидий из федерального бюджета бюджетам субъектов РФ на реализацию дополнительных мероприятий, направленных на снижение напряженности на рынке труда субъектов Российской Федерации» от 31 декабря 2008 г. № 1089 http://www.rostrud.info/pravo/postanovlenia/ Федеральная служба по труду и занятости. Официальный сайт.
12. Постановление Правительства РФ «Об утверждении положения о Федеральной службе по труду и занятости» от 05.09.2007 № 559 http://www.rostrud.info/pravo/postanovlenia/ Федеральная служба по труду и занятости. Официальный сайт. http://www.rostrud.info/pravo/postanovlenia/ Федеральная служба по труду и занятости. Официальный сайт.
13. Приказ Минздравсоцразвития России «Об утверждении формы соглашения о реализации дополнительных мероприятий, направленных на снижение напряженности на рынке труда субъекта Российской Федерации, заключаемого Федеральной службой по труду и занятости с высшим исполнительным органом государственной власти субъекта Российской Федерации» от 23 января 2009 г., № 17н

6.5 Интернет-ресурсы

1.www.expert.ru-журнал «Эксперт»
2.www.chelt.ru- журнал «Человек и труд»
3.www.rg.ru.
4.www. gks.ru-сайт Росстата.
5. www.tehdoc.ru
6.http://www.gost.ru - сайт Госстандарта
7. http://www.government.ru -Сайт правительства РФ
8. www.rosmintrud.ru -Министерство труда и социальной защиты. На сайте можно узнать о Минтруде РФ, его региональных подразделениях. Также на сайте присутствует каталог нормативных документов, принятых Минтрудом РФ.
9.http://www.fss.ru - Фонд социального страхования РФ.
10.http://www.depart.drugreg.ru/doc/proekt_sanpin-vdt-2002.html - сайт Департамента Гос-

санэпинадзора России
11.http://www.consultant.ru/Newdocs/Prof - Текущие поступления в систему консультант Плюс: Версия Проф
12.http://www.consultant.ru/Justice/ - Информация из Минюста
13.http://base.consultant.ru/ev-access.phtml - доступ к онлайн-версиям систем Консультант Плюс: Версия Проф и Консультант Плюс: Законопроекты предоставляются в рабочие дни с 20-00 до 24-00, по нерабочим дням - с 00-00 до 24-00 (время московское).
14. http://www.garant.ru - сайт системы «ГАРАНТ»

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

- компьютеры с доступом в Интернет;
- мультимедийное оборудование;
- интерактивная доска (при наличии);
- классная доска, указка.

Программное обеспечение	**Версия**	**Существует лицензий (и тип), количество**
Windows 7 Pro	7	105
Офисный пакет		
Microsoft Office 2010 standard	2010	150
Антивирусная защита		
-Kaspersky Endpoint Security для бизнеса- Стандартный Russian Edition	8.1.0.1042	450
Дополнительные программы и утилиты		
WinRar	5	250
Radmin	3	250
ABBY FineReader 9.0 Corporate Edition	9	15
Другое ПО, используемое в деятельности филиала		
1С Библиотека		1
Гарант		Локальная сеть
Консультант		Локальная сеть

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

Челябинский филиал

Кафедра экономики и менеджмента

УТВЕРЖДЕНА
решением кафедры
экономики и менеджмента
Протокол от «28» августа 2019 г. № 1

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.В.14 Кадровое делопроизводство

индекс, наименование дисциплины

38.03.03 Управление персоналом

код, наименование направления подготовки

Управление персоналом организации

профиль

Бакалавр

квалификация

Очная и заочная форма обучения

формы обучения

Челябинск 2019

Автор(ы)–составитель(и):

к.э.н., доцент кафедры экономики и менеджмента Абрамкина С.Р.
(ученая степень и(или) ученое звание, должность) (наименование кафедры) (Ф.И.О.)

Заведующий кафедрой
Кафедра экономики и менеджмента, к.э.н., доцент Абрамкина С.Р.
(наименование кафедры) (ученая степень и(или) ученое звание) (Ф.И.О.)

СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения программы 4

2. Объем и место дисциплины (модуля) в структуре ОП ВО 6

3. Содержание и структура дисциплины (модуля) 7

4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине (модулю) 13

6. Назначение и организация работы по проверке наличия и состояния документов по личному составу. 14

5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины 20

6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", включая перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю) 22

7. Материально-техничсекая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы 23

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения программы

1.1. Дисциплина Б1.В.14 Кадровое делопроизводство обеспечивает овладение следующими компетенциями с учетом этапа

Очная и заочная форма обучения

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ПК-10	знанием Трудового кодекса Российской Федерации и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, знанием процедур приема, увольнения, перевода на другую работу и перемещения персонала в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и владением навыками оформления сопровождающей документации	ПК-10.1.	Способность оформлять сопровождающую документацию по приему, увольнению, переводу на другую работу и по перемещению персонала в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации
ПК-11	владением навыками разработки организационной и функционально-штатной структуры, разработки локальных нормативных актов, касающихся организации труда (правила внутреннего трудового распорядка, положение об отпусках, положение о командировках)	ПК-11.1.	Способность составлять правила внутреннего трудового распорядка, положение об отпусках, положение о командировках
ПК-12	знанием основ разработки и внедрения кадровой и управленческой документации, оптимизации документооборота и схем функциональных взаимосвязей между подразделениями, основ разработки и внедрения процедур регулирования трудовых отношений и сопровождающей документации	ПК-12.1.	Способность понимать процесс разработки и внедрения кадровой и управленческой документации и процесс оптимизации документооборота
ПК-13	умением вести кадровое делопроизводство и ор-	ПК-13.1.	Владеть навыками составления кадровой

	ганизовывать архивное хранение кадровых документов в соответствии с действующими нормативно-правовыми актами, знанием основ кадровой статистики, владением навыками составления кадровой отчетности, а также навыками ознакомления сотрудников организации с кадровой документацией и действующими локальными нормативными актами, умение обеспечить защиту персональных данных сотрудников		отчетности, а также навыками ознакомления сотрудников организации с кадровой документацией и действующими локальными нормативными актами

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

ОТФ/ТФ	Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения
ОТФ: 07.003/ А документационное обеспечение работы с персоналом; **ТФ** 07.003 А/01.5 ведение организационной и распорядительной документации по персоналу; А/02.5 ведение документации по учету и движению кадров; А/03.5 администрирование процессов и документооборота по учету и движению кадров, представлению документов по персоналу в государственные органы.	ПК-10.1.	на уровне **знаний:** • объяснять порядок оформления документов при поступлении на работу; • понимать порядок оформления процедур, связанных с перемещением и увольнением кадров.
		на уровне **умений:** • готовить проекты приказов по личному составу; • принимать участие при заключении трудовых и коллективных договоров; • оформлять сопровождающую документацию по приему, увольнению, переводу на другую работу и по перемещению персонала.
	ПК-11.1.	на уровне **знаний:** • объяснять правила внутреннего трудового распорядка; • понимать положение об отпусках и положение о командировках.
		на уровне **умений:** • готовить проекты приказов по личному составу; • составлять правила внутреннего трудового распорядка, • разрабатывать положения об отпусках и положения о командировках.

	ПК-12.1.	на уровне **знаний:** • объяснять документирование оценки трудовой деятельности персонала; • понимать организацию документооборота и хранения кадровых документов.
		на уровне **умений:** • правильно вести личные карточки и личные дела работников; • проводить экспертизу ценности кадровых документов • оптимизировать документооборот.
	ПК-13.1.	на уровне **знаний:** • объяснять порядок составления и представления учетной документации по кадрам; • понимать необходимость ознакомления сотрудников организации с кадровой документацией и действующими локальными нормативными актами.
		на уровне **умений:** • правильно составлять кадровую отчетность; • участвовать в комиссии по разрешению трудовых споров; • решать вопросы подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров.

2. Объем и место дисциплины (модуля) в структуре ОП ВО

Объем дисциплины

общая трудоемкость дисциплины (модуля) в зачетных единицах: 180 часов (5 з.е.) *(в академических часах); 135 часов (5 з.е.) (в астрономических часах);*

- *количество академических часов, выделенных на контактную работу с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся:*

✓ очная форма обучения – 66 часов, в том числе:
– лекционные занятия – 22 часа
– практические занятия – 42 часа
– КСР – 2 часа
Самостоятельная работа студентов 78 – часов.
Контроль – 36 часов.
✓ заочная форма обучения – 20 часов, в том числе:
– лекционные занятия – 6 часов;
– практические занятия – 12 часов;
– КСР – 2 часа
Самостоятельная работа студентов, включая ее контроль – 160 часов.

- *количество астрономических часов, выделенных на контактную работу с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся:*

✓ очная форма обучения – 68 часов, в том числе:
– лекционные занятия – 22 часа
– практические занятия – 44 часа
– КСР – 2 часа
Самостоятельная работа студентов 31 – час.

Контроль – 36 часов.

✓ заочная форма обучения – 18 часов, в том числе:

– лекционные занятия – 6 часов;

– практические занятия – 10 часов;

– КСР – 2 часа

Самостоятельная работа студентов, включая ее контроль – 117 часов.

Место дисциплины в структуре ОП ВО

Б1.В.14 Кадровое делопроизводство, очная форма – 2 курс, 4 семестр; заочная форма –2-3 курс, 4-5 семестр;

– дисциплина реализуется после изучения таких дисциплин как:

- Б1.В.12 – Управление персоналом организации,
- Б1.В.08 - Стратегический менеджмент.

– форма промежуточной аттестации в соответствии с учебным планом – экзамен.

3. Содержание и структура дисциплины (в академических часах)

Очная форма обучения

№ п/п	Наименование тем (разделов),	Объем дисциплины (модуля), час.						Форма текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л/ЭО, ДОТ	ЛР/ ЭО, ДОТ*	ПЗ/ ЭО, ДОТ	КСР		
Раздел 1	Основы кадрового делопроизводства. Система кадровой документации.	32	4		10		18	О
Раздел 2	Документы по организации рабочих мест, учёту рабочего времени и оплате труда, медицинскому страхованию, наградные документы, документы по рекрутингу персонала и прочая документация.	38	6		10	2	20	Д
Раздел 3	Организация работы с кадровыми документами	36	6		10		20	О
Раздел 4	Организация деятельности архива по личному составу организации.	38	6		12		20	Т
	Промежуточная аттестация	**Экз (36)**						
Всего:		**180**	**22**		**42**	**2**	**60**	

Заочная форма обучения

№ п/п	Наименование тем (разделов),	Объем дисциплины (модуля), час.			Форма текущего
		Все	Контактная работа	СР	

		го	обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий					контроля успеваемости, промежуточной аттестации
			Л/ЭО, ДОТ	ЛР/ ЭО, ДОТ*	ПЗ/ ЭО, ДОТ	КСР		
Раздел 1	Основы кадрового делопроизводства. Система кадровой документации.	40	2		2		36	О
Раздел 2	Документы по организации рабочих мест, учёту рабочего времени и оплате труда, медицинскому страхованию, наградные документы, документы по рекрутингу персонала и прочая документация.	44	2		2	2	38	Д
Раздел 3	Организация работы с кадровыми документами	44	2		4		38	О
Раздел 4	Организация деятельности архива по личному составу организации.	43			4		39	Т
	Промежуточная аттестация	**Экз (9)**						
Всего:		**180**	**6**		**12**	**2**	**151**	

*Примечание: * опрос (О), доклад (Д), тестирование (Т)*

Содержание и структура дисциплины (в астрономических часах)

Очная форма обучения

№ п/п	Наименование тем (разделов),	Объем дисциплины (модуля), час.						Форма текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л/ЭО, ДОТ	ЛР/ ЭО, ДОТ*	ПЗ/ ЭО, ДОТ	КСР		
Раздел 1	Основы кадрового делопроизводства. Система кадровой документации.	20	4		10		6	О
Раздел 2	Документы по организации рабочих мест, учёту рабочего времени и оплате труда, медицинскому страхованию, наградные документы, документы по	26	6		10	2	8	Д

	рекрутингу персонала и прочая документация.							
Раздел 3	Организация работы с кадровыми документами	26	6		12		8	О
Раздел 4	Организация деятельности архива по личному составу организации.	27	6		12		9	Т
	Промежуточная аттестация	**Экз (36)**						
Всего:		**135**	**22**		**44**	**2**	**31**	

Заочная форма обучения

№ п/п	**Наименование тем (разделов),**	**Объем дисциплины (модуля), час.**						**Форма текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации**
		Всего	**Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий**				**СР**	
			Л/ЭО, ДОТ	**ЛР/ ЭО, ДОТ***	**ПЗ/ ЭО, ДОТ**	**КСР**		
Раздел 1	Основы кадрового делопроизводства. Система кадровой документации.	30	2		2		26	О
Раздел 2	Документы по организации рабочих мест, учёту рабочего времени и оплате труда, медицинскому страхованию, наградные документы, документы по рекрутингу персонала и прочая документация.	34	2		2	2	28	Д
Раздел 3	Организация работы с кадровыми документами	32	2		2		28	О
Раздел 4	Организация деятельности архива по личному составу организации.	32			4		28	Т
	Промежуточная аттестация	**Экз (7)**						
Всего:		**135**	**6**		**10**	**2**	**110**	

*Примечание: * опрос (О), доклад (Д), тестирование (Т)*

Содержание дисциплины

Раздел 1. Основы кадрового делопроизводства. Система кадровой документации.

Предмет, задачи, структура, содержание дисциплины. Кадровая документация как упорядоченная совокупность документов. Требования, предъявляемые к оформлению кадровой документации. Классификация кадровых документов в соответствии с функциональным назначением. Понятие кадрового делопроизводства. Законодательное и нормативно-правовое регулирование работы с кадровыми документами. Использование ГОСТов, унифицированных систем документации, классификаторов технико-экономической и социальной информации. Назначение организационно-правовых документов, их структура, требования к составлению, процедура их согласования и утверждения, порядок внесения в них изменений и дополнений. Структура и штатная численность, штатное расписание учреждения. Требования к их составлению. Инструкции по кадровому делопроизводству. Положения о структурных подразделениях. Должностные инструкции работников.

Назначение плановых и договорных документов, их структура, требования к составлению, процедура их согласования и утверждения, порядок внесения в них изменений и дополнений. Анализ конкретных документов: график отпусков, программы кадровые по адаптации вновь принятого персонала, кадровые планы по аттестации персонала, по перемещению, переподготовке. Договорные кадровые документы: гражданско-правовой договор, коллективный договор, индивидуальный трудовой договор, дополнительные соглашения к трудовым договорам, договор о материальной ответственности. Прядок их оформления. Внесение записей в личные карточки (формы Т-2, Т-2ГС, Т-4), личное дело. Трудовые книжки: учет, оформление, заполнение, дубликаты, вкладыши. Ведение трудовых книжек работников. Внесение записей в трудовые книжки. Оформление вкладыша и дубликата трудовой книжки. Документирование оценки деятельности работников. Поощрение работника. Присвоение квалификационных разрядов. Оформление документов при переводе (перемещении). Прекращение трудового договора и оформление увольнения с работы. Заявление работника, акты и другие документы-основания для увольнения. Внесение сведений об увольнении. Назначение распорядительной и справочно-информационной документации, её структура, требования к составлению, процедура согласования и утверждения, порядок внесения изменений и дополнений. Понятие и виды. Порядок работы с унифицированными формами документов. Унифицированные кадровые приказы. Разработка и унификация приказов, для которых нет унифицированных форм. Согласование кадровых приказов. Оформление специальных полномочий. Учетно-отчетная кадровая документация. Назначение. Понятие и виды учетно-отчетной документации, ее структура, требования к составлению. Личное дело. Личные карточки работников. Журналы учета. Кадровые отчеты: формы и порядок составления. Приказы о распределении полномочий или делегировании полномочий ответственности руководителей. Приказы по основной деятельности. Приказы о приеме на работу, переводе, регулирующие вопросы материальной ответственности, предоставлении отпусков, совместительство, совмещение. Приказы о поощрении и вынесении дисциплинарных взысканий. Приказы, оформляющие отдельные вопросы кадровой работы: командирование, направление на переподготовку и др. Приказы (распоряжения) о прекращении действия трудового договора, увольнении. Анализ оформления отдельных видов информационно - справочной кадровой документации: объяснительная и служебная записки, письмо, акт, личный листок по учету кадров, резюме, автобиография, характеристика, личная карточка работника типовой унифицированной формы № Т-2, отчеты по установленной форме, внутренняя отчетная документация, документация по персонифицированному пенсионному учету.

Раздел 2. Документы по организации рабочих мест, учёту рабочего времени и оплате труда, медицинскому страхованию, наградные документы, документы по рекрутингу персонала и прочая документация.

Документация по организации рабочих мест, охране труда. Правила внутреннего трудового распорядка. Положения о персонале. Положения об оплате труда. Документы расчетов с персоналом по оплате труда. Положения о стимулировании труда персонала. Положения о защите персональных данных. Унифицированные формы документов по учету и ис-

пользованию рабочего времени. Ведение табеля учета рабочего времени. Документы, подтверждающие отсутствие на рабочем месте по уважительной причине и обработка их. Направление персонала в командировки. Командировочные удостоверения. Документирование работы сверх установленной продолжительности рабочего времени. График отпусков, деление отпуска на части.

Пакет документов по обеспечению обязательного медицинского страхования. Оформление документов по рекрутингу персонала на этапе поиска: объявление о вакансии, квалификационные требования к вакантной должности, на этапе отбора: пакет заявительных документов. Наградные документы. Документы по обеспечению персонифицированного учета работников. Документирование воинского учета и бронирования работников. Прочая документация: переписка со сторонними организациями, контролирующими организациями, работниками, уведомления и т.п.

Раздел 3. Организация работы с кадровыми документами.

Документирование деятельности отдела кадров. Система кадровой документации. Организация кадрового документооборота. Документопотоки кадровых документов: содержание, структура, режим, направление, объем. Маршруты кадровых документов и их визирование при оформлении трудового договора, договора о материальной ответственности, приказа об отзыве из отпуска, направлении на обучение, об утверждении штатного расписания, о награждении, о дисциплинарном взыскании, о работе на неполном рабочем дне. Электронный документооборот. Документирование работы по формированию учетных массивов документов, защите персональных данных работников, защите трудовых прав работников. Сбор и обработка кадровой документации. Аналитическая информация: текущая, тактическая, стратегическая. Организация работы с кадровыми документами при приеме на работу: идентификация представленных документов, проверка на дисквалификацию, нострификация диплома гражданина. Особенности работы с документами при приеме иностранного гражданина. Регистрация кадровых документов: сущность, предназначение. Регистрация как составная часть технологии ДОУ. Принципы и формы регистрации. Юридическая сила зарегистрированных документов. Перечень кадровых документов, подлежащих регистрации в кадровой службе. Индексация, нумерация кадровых приказов. Характеристика регистрационных форм, состав информации и порядок их заполнения. Контроль исполнения кадровых документов. Формы, виды и подвиды контроля. Основные принципы организации контроля. Категории документов, подлежащих контролю. Сроки исполнения документов. Характеристика технологии контроля исполнения. Обобщение, анализ и использование данных об исполнении документов в условиях традиционной и автоматизированной технологии обработки документов. Автоматизированные системы контроля исполнения документов, опыт их применения. Порядок организации контроля за организационно-правовыми и распорядительными актами предприятия. Взаимосвязь регистрации документов с организацией справочно- информационной работы, организацией контроля исполнения и последующей обработкой документов. Кадровые справочно- информационные картотеки и работа по ним. Информационно-справочное обслуживание аппарата управления в условиях применения современных технологий.

Понятие «формирования дел». Номенклатура дел кадровой службы. Правила и признаки формирования дел. Принципы систематизации документов внутри дел и формирования дел. Формирование в дела приказов по личному составу. Формирование личных карточек и дел работников. Полное и частичное оформление дел. Правила составления описи дел структурного подразделения. Виды описей. Оформление описи дел структурного подразделения. Подшивка дел. Информационные характеристики дела, карточный способ описания. Нормативные условия и сроки хранения документов по личному составу в учреждениях. Хранение электронных документов. Обеспечение сохранности документов при чрезвычайных обстоятельствах. Выдача дел. Карта-заместитель выданного дела. Порядок хранения печатей, бланков и правила пользования ими. Ответственность работодателя за несоблюдение

требований законодательства к обеспечению сохранности документов по личному составу. Назначение и организация работы по проверке наличия и состояния документов по личному составу. Порядок и периодичность проведения проверок. Документы, составляемые в ходе проверки и после нее. Мероприятия по результатам проверки. Правовая и нормативно методическая база отбора кадровых документов учреждений на архивное хранение. Примерные перечни документов, подлежащих и не подлежащих хранению, и их значение в проведении экспертизы документов в учреждениях. Перечни типовых документов с указанием сроков их хранения. Подготовка документов по личному составу к архивному хранению и передача их в архив. Организация экспертизы кадровых документов и отбора их на архивное хранение. Критерии экспертизы документов по личному составу. Отбор на архивное хранение приказов по личному составу, личных карточек, лицевых счетов; документов конкурсных комиссий по замещению вакантных должностей, избранию на должность работников, не имеющих личных дел, протоколов заседаний, постановлений аттестационных, квалификационных комиссий, а также трудовых договоров (контрактов), трудовых соглашений, не вошедших в состав личных дел, и характеристик работников, не имеющих личных дел. Экспертиза электронных документов. Организация работы по оформлению результатов экспертизы документов.

Раздел 4. Организация деятельности архива по личному составу организации.

Законодательная и нормативно-правовая база требований к обеспечению сохранности архивных документов по личному составу. Сроки хранения кадровых документов в архивах организаций. Требования к хранению, ответственность архива по комплектованию, хранению и использованию документов кадровой службы учреждения. Организация деятельности архива по личному составу организации. Ведение архива кадровых документов: требования, порядок, процедуры. Режим хранения и доступа. Проверка наличия и состояния архивных документов кадровой службы. Формы использования документов архива. Особенности описания документов по личному составу и составление описей дел в архиве. Информационные технологии и организация их внедрения в архивы. Автоматизированные информационные системы по документам архивов. Аутсорсинг и аутстаффинг в реализации архивных потребностей. Этапы передачи кадровых документов в государственный архив. Порядок и сроки хранения документов в акционерном обществе. Основные правила работы архива о передаче дел при ликвидации организации. Порядок действий при работе с документами по личному составу при ликвидации организации. Перечень документов по личному составу, подлежащих к передаче при ликвидации организации. Соблюдение требований принимающего архива. Установление крайние даты документов, образующих архивный фонд вашего предприятия. Разделение дел, подлежащих передаче на архивное хранение, отдельно по каждой категории (постоянного хранения, временного (свыше 10 лет) хранения, временного (до 10 лет) хранения и по личному составу). Оформление заголовков дел в годовом разделе сводной описи дел по личному составу. Систематизация дел по номинальному признаку: приказы (распоряжения) по личному составу; списки личного состава; карточки по учету личного состава (при отсутствии отдельной описи личных дел); личные дела (при отсутствии отдельной описи личных дел); лицевые счета рабочих и служащих по заработной плате (расчетные ведомости по зарплате); невостребованные трудовые книжки (при отсутствии отдельной описи); акты о несчастных случаях; приказы по личному составу; невостребованные подлинные личные документы. Оформление внутренней описи дел, заверительных листов, обложек дел, сводная опись дел по личному составу. Их утверждение и согласование. Уничтожение документов.

4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине (модулю)

4.1. Формы и методы текущего контроля успеваемости обучающихся и промежуточной аттестации.

4.1.1. В ходе реализации дисциплины Б1.В.14 Кадровое делопроизводство используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

- при проведении занятий лекционного типа: опрос
- при проведении занятий семинарского типа: доклад, опрос
- при контроле результатов самостоятельной работы студентов: тестирование

Раздел 1. Основы кадрового делопроизводства. Система кадровой документации.

Типовые оценочные материалы по разделу 1

Вопросы для проведения опроса:

1. Понятие кадрового делопроизводства. Кадровая документация как упорядоченная совокупность документов, требования к её оформлению.

2. Классификация кадровых документов в соответствии с функциональным назначением.

3. Назначение плановых и договорных документов, их структура, требования к составлению, процедура их согласования и утверждения, порядок внесения в них изменений и дополнений.

4. Законодательные, нормативно-правовые акты и организационно-правовые документы кадровой службы.

5. Оформление документов при приёме на работу.

6. Кадровые приказы и их разработка.

7. Оформление трудовых отношений работодателя и наёмных работников.

Раздел 2. Документы по организации рабочих мест, учёту рабочего времени и оплате труда, медицинскому страхованию, наградные документы, документы по рекрутингу персонала и прочая документация.

Типовые оценочные материалы по разделу 2

Темы докладов (очная форма обучения):

1. Документация по организации рабочих мест и охране труда: Правила внутреннего трудового распорядка. Положения о персонале. Положения об оплате труда. Документы расчетов с персоналом по оплате труда. Положения о стимулировании труда персонала. Положения о защите персональных данных.

2. Назначение информационно-справочной кадровой документации. Понятие и виды: объяснительная записка, служебная записка, письмо, акт и др.

3. Документы по обеспечению обязательного медицинского страхования и рекрутингу персонала.

4. Составление номенклатуры дел кадровой службы.

5. Оформление дел кадровой службы.

6. Деятельность архива организации..

Раздел 3. Организация работы с кадровыми документами.

Типовые оценочные материалы по разделу 3

Вопросы для проведения опроса:

1. Документирование деятельности отдела кадров. Система кадровой документации. Организация кадрового документооборота.

2. Документирование работы по формированию учетных массивов документов, защите персональных данных работников, защите трудовых прав работников

3. Контроль исполнения кадровых документов. Формы контроля. Основные принципы организации контроля. Виды и подвиды контроля.

4. Современная нормативно-методическая база, определяющая требования к формированию дел. Правила формирования дел. Полное и частичное оформление дел.

5. Содержание и основные процессы технологии хранения документальных источников.

6. Назначение и организация работы по проверке наличия и состояния документов по личному составу.

7. Организация деятельности архива по личному составу организации

Раздел 4. Организация деятельности архива по личному составу организации.

Типовые оценочные материалы по разделу 4

Типовые тестовые задания

Инструкция к тесту

Тест выдается на бумажном носителе. После завершения тестирования каждый обучаемый получает персональный результат.

В тесте 20 вопросов с вариантами ответа, необходимо выбрать один правильный ответ. Время тестирования 20 минут. Тестовые вопросы являются типовыми: с выбором одного варианта ответа из предложенных.

1. Перечень материалов, помещенных в дело, называется:

- лист-заверитель дела;
- номенклатура дел;
- внутренняя опись;
- подшивка;
- итоговая запись;
- оглавление.

2. Сколько исправлений допускается на бланке листка нетрудоспособности?:

- не более трех;
- исправления в листок нетрудоспособности вносить нельзя;
- не более четырех;
- не более одного;
- таких ограничений законодательство не содержит;
- не более двух.

3. По запросам граждан и организаций архив выдает:

- архивные приказы;
- архивные справки;
- архивные договоры;
- архивные записки;
- архивные копии;
- архивные уведомления.

Шкала оценивания

№	Формы контроля	Критерии оценки	Показатели и шкала оценивания (кол-во баллов)
1.	Опрос	Правильность ответов на поставленные вопросы (до 5 мини-вопросов)	**5 баллов –** ответил на все вопросы **4 балла** – ответил на все вопросы, допустил 1-2 ошибки, но сам их исправил **3 балла** – ответил на 3 и более вопросов с ошибками

			2 балла – ответил на 1-2 вопроса с ошибками
2.	Тесты: письменные и/или компьютерные	Правильность ответа	**5 баллов** - ≥17 **4 балла** – ≥14 **3 балла** - ≥10 **2 балла** - < 10
3.	Доклад	• полнота раскрытие темы; • соблюдение времени доклада (5 минут) • использование специальной терминологии • грамотная речь и наличие презентации	**5 баллов** - тема раскрыта полностью; соблюдение хронометража, использование специальной терминологии грамотная речь и наличие презентации **4 балла** – тема раскрыта полностью; выход за пределы хронометража; использование специальной терминологии; встречаются слова «сорняки», наличие презентации **3 балла** – тема раскрыта не полностью; выход за пределы хронометража; не используется специальная терминология или используется неверно; встречаются слова «сорняки», отсутствие презентации **2 балла** – тема не раскрыта, не используется специальная терминология; неграмотная речь, отсутствие презентации.

4.3. Оценочные средства для промежуточной аттестации.

4.3.1. Формируемые компетенции

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ПК-10	знанием Трудового кодекса Российской Федерации и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, знанием процедур приема, увольнения, перевода на другую работу и перемещения персонала в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и владением навыками оформления сопровождающей документации	ПК-10.1.	Способность оформлять сопровождающую документацию по приему, увольнению, переводу на другую работу и по перемещению персонала в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации
ПК-11	владением навыками	ПК-11.1.	Способность

	разработки организационной и функционально-штатной структуры, разработки локальных нормативных актов, касающихся организации труда (правила внутреннего трудового распорядка, положение об отпусках, положение о командировках)		составлять правила внутреннего трудового распорядка, положение об отпусках, положение о командировках
ПК-12	знанием основ разработки и внедрения кадровой и управленческой документации, оптимизации документооборота и схем функциональных взаимосвязей между подразделениями, основ разработки и внедрения процедур регулирования трудовых отношений и сопровождающей документации	ПК-12.1.	Способность понимать процесс разработки и внедрения кадровой и управленческой документации и процесс оптимизации документооборота
ПК-13	умением вести кадровое делопроизводство и организовывать архивное хранение кадровых документов в соответствии с действующими нормативно-правовыми актами, знанием основ кадровой статистики, владением навыками составления кадровой отчетности, а также навыками ознакомления сотрудников организации с кадровой документацией и действующими локальными нормативными актами, умение обеспечить защиту персональных данных сотрудников	ПК-13.1.	Владеть навыками составления кадровой отчетности, а также навыками ознакомления сотрудников организации с кадровой документацией и действующими локальными нормативными актами

4.3.2.Типовые оценочные средства промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация студентов проводится в форме экзамена.
Экзамен проходит в форме тестирования.

Инструкция к тесту

Тест выдается на бумажном носителе. После завершения тестирования каждый обучаемый получает персональный результат.

В тесте 20 вопросов с вариантами ответа, необходимо выбрать один правильный ответ. Время тестирования 20 минут. Тестовые вопросы являются типовыми: с выбором одного варианта ответа из предложенных.

Типовые тестовые задания

1. Сколько раз в год можно вносить изменения в штатное расписание?
- один;
- два;
- ограничения на этот счет законодательством не установлены;
- не более трех раз;
- не более шести раз;
- изменять его в течение года нельзя.

2. Нужно ли вносить в трудовую книжку запись о переименовании организации?
- нужно;
- не нужно;
- на усмотрение работодателя;
- нужно только если организация при этом сменила организационно-правовую форму;
- нужно только тем работникам, которые увольняются из организации;
- нужно кроме случая, когда организация сменила организационно-правовую форму.

3. При заключении трудового договора гражданин, поступающий на работу, не должен предъявлять работодателю:
- свидетельство о рождении ребенка;
- паспорт;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- трудовую книжку;
- военный билет;
- документ об образовании, квалификации, наличии специальных знаний.

4. Сколько граф в разделе трудовой книжки «Сведения о работе»?
- 3;
- 5;
- 4;
- 6;
- 1;
- 7.

5. В унифицированной форме личной карточки работника (№ Т-2) нет графы:
- «гражданство»;
- «состав семьи»;
- «состояние в браке»;
- «знание иностранного языка»;
- «национальность»;
- «место рождения».

Система оценки: После завершения тестирования каждый обучаемый получает персональный результат.

Баллы	Оценка
<10	неудовлетворительно

≥10	удовлетворительно
≥14	хорошо
≥17	отлично

4.4 Оценивание студентов при проведении промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация по дисциплине проводится в соответствии с Учебным планом в форме экзамена.

Оценка знаний студента на экзамене носит комплексный характер, является балльной и определяется его:

- ответом на экзамене (решением теста);
- учебными достижениями в семестровый период (по очной форме обучения - количеством баллов, полученных по балльно-рейтинговой системе).

Знания и компетенции студента на экзамене оцениваются оценками: «*отлично*» – 5, «*хорошо*» – 4 , «*удовлетворительно*» – *3*, «*неудовлетворительно*» – 2.

Оценка студентам очной формы обучения выставляется в соответствии с балльно-рейтинговой системой. Основой для определения оценки служит уровень усвоения студентами материала, предусмотренного рабочей программой дисциплины.

Критерии оценки студента на экзамене

Баллы (рейтинговой оценки), %	**Оценка**	**Требования к знаниям**
100-76	*5, «отлично»*	Оценка **«отлично»** выставляется студенту, если он • перечисляет и объясняет правила внутреннего трудового распорядка; • объясняет и понимает порядок оформления документов при поступлении на работу и порядок оформления процедур, связанных с перемещением и увольнением кадров; • объясняет и понимает документирование оценки трудовой деятельности персонала и организацию документооборота и хранения кадровых документов • умеет оформлять сопровождающую документацию по приему, увольнению, переводу на другую работу и по перемещению персонала; • умеет разрабатывать положения об отпусках и положения о командировках, • умеет объяснять порядок составления и представления учетной документации по кадрам. – Учебные достижения в семестровый период и результатами рубежного контроля демонстрируют высокую степень овладения программным материалом (для очной формы обучения)
66-75	*4, «хорошо»*	Оценка **«хорошо»** выставляется студенту, если он • перечисляет правила внутреннего трудового распорядка;

		• понимает порядок оформления документов при поступлении на работу и порядок оформления процедур, связанных с перемещением и увольнением кадров;; • понимает документирование оценки трудовой деятельности персонала и организацию документооборота и хранения кадровых документов; • умеет оформлять сопровождающую документацию по приему, увольнению, переводу на другую работу и по перемещению персонала, но допускает незначительные неточности • умеет разрабатывать положения об отпусках и положения о командировках, но допускает незначительные неточности • умеет объяснять порядок составления и представления учетной документации по кадрам, но допускает незначительные неточности – Учебные достижения в семестровый период и результатами рубежного контроля демонстрируют хорошую степень овладения программным материалом (для очной формы обучения)
50-65	*3, «удовлетворительно»*	Оценка **«удовлетворительно»** ставится студенту, • испытывает трудности с перечислением правил внутреннего трудового распорядка; • испытывает трудности с пониманием порядка оформления документов при поступлении на работу и порядок оформления процедур, связанных с перемещением и увольнением кадров; • затрудняется объяснить документирование оценки трудовой деятельности персонала и организацию документооборота и хранения кадровых документов; • с ошибками оформляет сопровождающую документацию по приему, увольнению, переводу на другую работу и по перемещению персонала; • с ошибками разрабатывает положения об отпусках и положения о командировках; • с ошибками объясняет объяснять порядок составления и представления учетной документации по кадрам. - Учебные достижения в семестровый период и результатами рубежного контроля демонстрируют достаточную (удовлетворительную) степень овладения программным материалом (для очной формы обучения)
Менее 50	*2, «неудовлетворительно»*	Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, если он • допускает существенные ошибки в программном материале, • не обладает способностью логически верно, аргументировано и ясно строить устную речь по вопросам программного материала - Учебные достижения в семестровый период и результатами рубежного контроля демонстрировали

		низкую степень овладения программным материалом по (для очного отделения).

5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

При подготовке к занятиям на каждый теоретических вопрос темы целесообразно составить план-конспект ответа с фиксацией в нем важнейших положений анализируемых материалов, что будет способствовать более глубокому, полному освоению компетенций.

Раздел 1. Основы кадрового делопроизводства. Система кадровой документации.
Вопросы для самостоятельной подготовки:

1. Кадровая политика в современных условиях.
2. Организационная структура и функции службы управления персоналом.
3. Кадровое обеспечение службы управления персоналом.
4. Организация кадрового делопроизводства в службе управления персоналом.
5. Понятие документирования управленческой деятельности.
6. Юридическая сила документа.
7. Роль и сущность государственной системы документационного обеспечения управления.
8. Порядок согласования и подписания служебного документа.
9. Унификация и стандартизация управленческих документов.
10. Порядок заполнения типовых форм и правила оформления управленческих документов.
11. Реквизиты документа и их предназначение.
12. Роль и виды управленческих документов, используемых в деятельности кадровых служб.
13. Требования к содержанию, структуре и стилю изложения управленческих документов.
14. Нормативно-методическая база кадровой документации.

Литература.

1. Межуева, Т.Н. Кадровое делопроизводство в вопросах и ответах. [Электронный ресурс] — Электрон. дан. — М. : ГроссМедиа, 2017. — 296 с. — Режим доступа: http://e.lanbook.com/book/9057 — **ЭБС «Лань».** Раздел 1-2.
2. Межуева, Т.Н. Справочник по делопроизводству. [Электронный ресурс] — Электрон. дан. — М. : ГроссМедиа, 2018. — 264 с. — Режим доступа: http://e.lanbook.com/book/9065 — **ЭБС «Лань».**

Раздел 2. Документы по организации рабочих мест, учёту рабочего времени и оплате труда, медицинскому страхованию, наградные документы, документы по рекрутингу персонала и прочая документация.

1. Перечень и содержание основных документов по личному составу, регулирующих взаимоотношения предприятий и работников.
2. Состав и последовательность оформления документов при приеме на работу.
3. Составление анкеты (личного листка по учету кадров) и автобиографии.
4. Порядок заключения трудового договора, перечень предъявляемых при этом документов.
5. Движение кадров и классификация характеризующих его документов.
6. Порядок перевода работников на другую работу и его оформление.
7. Документационное оформление служебных командировок.
8. Порядок предоставления отпусков и их оформление.
9. Расторжение трудового договора и оформление увольнения работника.

10. Процедура рассмотрения трудовых споров и ее документирование.
11. Порядок проведения и оформления аттестации работников.
12. Роль и составление служебных характеристик и рекомендательных писем.
13. Процедура и оформление поощрений и наложения дисциплинарных взысканий на работников.

Литература.

1. Абуладзе, Д. Г. Документационное обеспечение управления персоналом : учебник и практикум для академического бакалавриата / Д. Г. Абуладзе, И. Б. Выпряжкина, В. М. Маслова. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 299 с. — (Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-00875-3. Режим доступа: https://www.biblio-online.ru/book/8F9C2312-2C6D-48BC-87FE-0B062BB243CE **-ЭБС «Юрайт».** Раздел 3-4
2. Колышкина, Т. Б. Деловые коммуникации, документооборот и делопроизводство : учебное пособие для прикладного бакалавриата / Т. Б. Колышкина, И. В. Шустина. — 2-е изд., испр. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 164 с. — (Бакалавр. Прикладной курс). — ISBN 978-5-534-01064-0.- Режим доступа https://www.biblio-online.ru/book/75A23579-DD7E-46A4-A642-0FEB10FBD853 - **ЭБС «Юрайт».**. Раздел 4

Раздел 3. Организация работы с кадровыми документами.

1. Подготовка и издание приказов по личному составу.
2. Особенности оформления приказов, касающихся различных видов движения персонала.
3. Ведение личных карточек работников.
4. Роль и значение трудовых книжек.
5. Правила оформления трудовых книжек.
6. Порядок выдачи вкладышей и дубликатов трудовой книжки.
7. Оформление личных дел.
8. Основные методы создания документа.
9. Характеристика традиционных методов обработки кадровых документов.
10. Автоматизация создания документов, современные способы и техника изготовления кадровых документов.
11. Порядок составления номенклатуры дел в кадровой службе.
12. Экспертиза ценности документов и их подготовка к архивному хранению.
13. Организация оперативного и постоянного хранения документов в кадровой службе.

Литература.

1. Семенихин, В.В. Кадровое делопроизводство. [Электронный ресурс] — Электрон. дан. — М. : ГроссМедиа, 2016. — 588 с. — Режим доступа: http://e.lanbook.com/book/91803 — **ЭБС «Лань»**. Раздел 6
2. Шувалова, Н. Н. Основы делопроизводства. Язык служебного документа : учебник и практикум для академического бакалавриата / Н. Н. Шувалова, А. Ю. Иванова ; под общ. ред. Н. Н. Шуваловой. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 375 с. — (Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-00297-3.— Режим доступа https://www.biblio-online.ru/book/E472872E-07FD-4FDA-A714-897DAC5E36DA - **ЭБС «Юрайт»**. Раздел 5

Раздел 4. Организация деятельности архива по личному составу организации.

1. Особенности составления номенклатуры дел службы кадров.
2. Основные стадии обработки исходящих, входящих и внутренних документов.
3. Предархивная организация хранения документов в службе кадров.
4. Оформление дел постоянного и временного (более10 лет) хранения в службе кадров.
5. Процедура передачи дел в ведомственный архив и на государственное хранение.

Литература.

1. Семенихин, В.В. Кадровое делопроизводство. [Электронный ресурс] — Электрон. дан. — М. : ГроссМедиа, 2016. — 588 с. — Режим доступа: http://e.lanbook.com/book/91803 — **ЭБС «Лань»**. Раздел 8.
2. Шувалова, Н. Н. Основы делопроизводства. Язык служебного документа : учебник и практикум для академического бакалавриата / Н. Н. Шувалова, А. Ю. Иванова ; под общ. ред. Н. Н. Шуваловой. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 375 с. — (Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-00297-3.— Режим доступа https://www.biblio-online.ru/book/E472872E-07FD-4FDA-A714-897DAC5E36DA - **ЭБС «Юрайт»**. Раздел 7

6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", включая перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю)

6.1. Основная литература.

1. Абуладзе, Д. Г. Документационное обеспечение управления персоналом : учебник и практикум для академического бакалавриата / Д. Г. Абуладзе, И. Б. Выпряжкина, В. М. Маслова. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 299 с. — (Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-00875-3. Режим доступа: https://www.biblio-online.ru/book/8F9C2312-2C6D-48BC-87FE-0B062BB243CE **-ЭБС «Юрайт».**
2. Межуева, Т.Н. Кадровое делопроизводство в вопросах и ответах. [Электронный ресурс] — Электрон. дан. — М. : ГроссМедиа, 2019. — 296 с. — Режим доступа: http://e.lanbook.com/book/9057 — **ЭБС «Лань»..**
3. Семенихин, В.В. Кадровое делопроизводство. [Электронный ресурс] — Электрон. дан. — М. : ГроссМедиа, 2016. — 588 с. — Режим доступа: http://e.lanbook.com/book/91803 — **ЭБС «Лань»..**

6.2. Дополнительная литература.

1. Межуева, Т.Н. Справочник по делопроизводству. [Электронный ресурс] — Электрон. дан. — М. : ГроссМедиа, 2016. — 264 с. — Режим доступа: http://e.lanbook.com/book/9065 — **ЭБС «Лань»..**
2. Колышкина, Т. Б. Деловые коммуникации, документооборот и делопроизводство : учебное пособие для прикладного бакалавриата / Т. Б. Колышкина, И. В. Шустина. — 2-е изд., испр. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 164 с. — (Бакалавр. Прикладной курс). — ISBN 978-5-534-01064-0.- Режим доступа https://www.biblio-online.ru/book/75A23579-DD7E-46A4-A642-0FEB10FBD853 - **ЭБС «Юрайт».**
3. Шувалова, Н. Н. Основы делопроизводства. Язык служебного документа : учебник и практикум для академического бакалавриата / Н. Н. Шувалова, А. Ю. Иванова ; под общ. ред. Н. Н. Шуваловой. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 375 с. — (Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-00297-3.— Режим доступа https://www.biblio-online.ru/book/E472872E-07FD-4FDA-A714-897DAC5E36DA - **ЭБС «Юрайт»**.

6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы.

http://www.iprbookshop.ru/ - Электронная библиотечная система «IPRBooks»
https://www.biblio-online.ru/ - Электронная библиотечная система «Юрайт»
www.e.lanbook.com - Электронная библиотечная система «Лань»
http://edu.garant.ru – Официальный сайт Гарант
http://www.consultant.ru/ – Официальный сайт КонсультантПлюс

6.4. Иные источники.

Справочно-правовая система «Консультант Плюс» - http://www.consultant.ru/

Справочная правовая система «Гарант» - http://www.aero.garant.ru

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

- 5 лингафонных кабинетов с установленным программным обеспечением (программа «Нибелунг»), оснащенные наушниками (на каждом рабочем столе)
- компьютеры с доступом в Интернет;
- мультимедийное оборудование;
- интерактивная доска (при наличии);
- классная доска, указка.

Программное обеспечение	Версия	Существует лицензий (и тип), количество
Windows 7 Pro	7	105
Офисный пакет		
Microsoft Office 2010 standard	2010	150
Microsoft Office 2016 standard	2016	120
Антивирусная защита		
-Kaspersky Endpoint Security длябизнеса- Стандарт-ный Russian Edition	10.2.5.3201	450
Дополнительные программы и утилиты		
WinRar	5	250
Radmin	3	250
ABBY FineReader 9.0 Corporate Edition	9	15
Другое ПО, используемое в деятельности филиала		
1С Библиотека	2.1.2.1	1
Гарант	8.00.2.025	50
Консультант	4016.00.12	50

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

Челябинский филиал

Кафедра экономики и менеджмента

УТВЕРЖДЕНА
решением кафедры
экономики и менеджмента
Протокол от «28» августа 2019 г. № 1

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.В.15 Кадровая политика и кадровое планирование
индекс, наименование дисциплины
38.03.03 «Управление персоналом»
код, наименование направления подготовки
Управление персоналом организации
профиль
Бакалавр
квалификация
Очная и заочная форма обучения
формы обучения

Челябинск 2019

Автор(ы)–составитель(и):

к.т.н., доцент кафедры экономики и менеджмента Владыкина Л.Б.
(ученая степень и(или) ученое звание, должность) (наименование кафедры) (Ф.И.О.)

Заведующий кафедрой
Кафедра экономики и менеджмента, к.э.н., доцент Абрамкина С.Р.
(наименование кафедры)(ученая степень и(или) ученое звание) (Ф.И.О.)

СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения программы 4

2. Объем и место дисциплины (модуля) в структуре ОП ВО 5

3. Содержание и структура дисциплины (модуля) 5

4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине (модулю) 7

5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины 14

6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", включая перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю) 16

7.Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы 17

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения программы

1.1. Дисциплина Б1.В.15 Кадровая политика и кадровое планирование обеспечивает овладение следующими компетенциями с учетом этапа

Очная и заочная форма обучения

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ПК-1	знанием основ разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основ управления интеллектуальной собственностью и умение применять их на практике	ПК-1.3.	Способность разработать кадровую политику организации, понимать основы формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основы управления интеллектуальной собственностью
ПК-13	умением вести кадровое делопроизводство и организовывать архивное хранение кадровых документов в соответствии с действующими нормативно-правовыми актами, знанием основ кадровой статистики, владением навыками составления кадровой отчетности, а также навыками ознакомления сотрудников организации с кадровой документацией и действующими локальными нормативными актами, умение обеспечить защиту персональных данных сотрудников	ПК -13.2	Понимать процессы кадрового планирования для формирования документооборота

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

ОТФ/ТФ	Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения

ОТФ/ТФ	Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения
ОТФ: 07.003 - Н стратегическое управление персоналом организации **ТФ** 07.003 - Н/01.7 разработка системы стратегического управления персоналом организации; -Н/02.7 реализация системы стратегического управления персоналом организации; -Н/02.7 администрирование процессов и документооборота по стратегическому управлению персоналом организации;	ПК-1.3. ПК – 13.2	на уровне **знаний:** • понимать сущность кадровой политики • понимать основы формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основы управления интеллектуальной собственностью на уровне **умений:** • разрабатывать кадровую политику организации на уровне **знаний:** понимать процессы кадрового планирования для формирования документооборота на уровне **умений:** разрабатывать процессы кадрового планирования для формирования документооборота

2. Объем и место дисциплины (модуля) в структуре ОП ВО

Объем дисциплины

общая трудоемкость дисциплины (модуля) в зачетных единицах: 4 з.е.

- *количество **академических** часов, выделенных на контактную работу с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся:*
  - ✓ очная форма обучения – 144 часа, в том числе:
    - лекционные занятия – 22 часов
    - практические занятия – 42 часов
    - самостоятельная работа студентов, включая ее контроль – 80 часов.
  - ✓ заочная форма обучения - 144 часов, в том числе:
    - лекционные занятия – 8 часа;
    - практические занятия – 8 часов;
    - самостоятельная работа студентов, включая ее контроль – 62 часов
- *количество **астрономических** часов, выделенных на контактную работу с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся:*
  - ✓ очная форма обучения – 108 часов, в том числе:
    - лекционные занятия – 20 часов
    - практические занятия – 28 часов
    - самостоятельная работа студентов, включая ее контроль – 60 часов.
  - ✓ заочная форма обучения - 144 часов, в том числе:
    - лекционные занятия – 6 часа;
    - практические занятия – 6 часов;
    - самостоятельная работа студентов, включая ее контроль – 96 часов

Место дисциплины в структуре ОП ВО

Б1.В.15 Кадровая политика и кадровое планирование, дисциплина осваивается в вариативной части, очная форма – 3 курс, 6 семестр; заочная форма – 4 курсы, 8-9 семестр;

– дисциплина реализуется после изучения таких дисциплин как:

Б1.Б.21– Психология управления,

Б1.Б.13 - Теория управления.

– форма промежуточной аттестации в соответствии с учебным планом – экзамен и курсовая работа.

3. Содержание и структура дисциплины (модуля)

В академических часах

Очная форма обучения

№ п/п	Наименование тем (разделов),	Объем дисциплины (модуля), час.						Форма текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л/ЭО, ДОТ	ЛР/ ЭО, ДОТ*	ПЗ/ ЭО, ДОТ	КСР		
Раздел 1	Кадровая политика в системе управления персоналом	48	8		14		26	КР
Раздел 2	Кадровое планирование в организации	50	8		14	2	26	КР
Раздел 3	Отражение стратегии управления персоналом в кадровой политике и кадровом планировании	46	6		14		26	КР
Промежуточная аттестация		**К,Р экзамен**						
Всего:		**144**	**22**		**42**	**2**	**78**	

Заочная форма обучения

№ п/п	Наименование тем (разделов),	Объем дисциплины (модуля), час.						Форма текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л/ЭО, ДОТ	ЛР/ ЭО, ДОТ*	ПЗ/ ЭО, ДОТ	КСР		
Раздел 1	Кадровая политика	46	2		2		42	КР

	в системе управления персоналом							
Раздел 2	Кадровое планирование в организации	48	2		2	2	42	
Раздел 3	Отражение стратегии управления персоналом в кадровой политике и кадровом планировании	46	4		4		42	
	Промежуточная аттестация	**К.Р экзамен**						
Всего:		**144**	**8**		**8**	**2**	**126**	

<u>В астрономических часах</u>

Очная форма обучения

№ п/п	**Наименование тем (разделов),**	**Объем дисциплины (модуля), час.**						**Форма текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации**
		Всего	**Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий**				**СР**	
			Л/ЭО, ДОТ	**ЛР/ЭО, ДОТ***	**ПЗ/ЭО, ДОТ**	**КСР**		
Раздел 1	Кадровая политика в системе управления персоналом	20	6		10		4	КР
Раздел 2	Кадровое планирование в организации	24	8		10	2	4	КР
Раздел 3	Отражение стратегии управления персоналом в кадровой политике и кадровом планировании	19	6		8		5	КР
Промежуточная аттестация		**45**						**экзамен**
Всего:		**108**	**20**		**28**	**2**	**13**	

Заочная форма обучения

№ п/п	**Наименование тем**	**Объем дисциплины (модуля), час.**	**Форма**

	(разделов),	Все го	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации
			Л/ЭО, ДОТ	ЛР/ ЭО, ДОТ*	ПЗ/ ЭО, ДОТ	КСР		
Раздел 1	Кадровая политика в системе управления персоналом	33	2		2		29	КР
Раздел 2	Кадровое планирование в организации	35	2		2	2	29	
Раздел 3	Отражение стратегии управления персоналом в кадровой политике и кадровом планировании	33	2		2		29	
	Промежуточная аттестация	**7**						**экзамен**
Всего:		**108**	**6**		**6**	**2**	**87**	

*Примечание: * контрольная работа (КР), тестирование (Т)*

Содержание дисциплины

Раздел 1. Кадровая политика в системе управления персоналом

Место и роль кадровой политики в политике организации. Сущность, содержание и функции кадровой политики организации. Типы кадровой политики. Государственная кадровая политика в РФ. Основные принципы формирования кадровой политики. Механизм формирования кадровой политики. Критерии эффективности и результативности кадровой политики.

Раздел 2. Кадровое планирование в организации

Место кадрового планирования в системе управления персоналом организации. Сущность, цели и задачи кадрового планирования. Направления кадрового планирования в организации. Содержание кадрового планирования. Уровни кадрового планирования. Этапы кадрового планирования. Показатели, используемые в кадровом планировании.

Раздел 3. Отражение стратегии управления персоналом в кадровой политике и кадровом планировании.

Стратегия управления персоналом организации. Кадровая политика и стратегия управления персоналом организации. Кадровое планирование как механизм реализации стратегии управления персоналом.

4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине (модулю)

4.1. Формы и методы текущего контроля успеваемости обучающихся и промежуточной аттестации.

4.1.1. В ходе реализации дисциплины Б1.В.15 Кадровая политика и кадровое планирование используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

- при проведении занятий лекционного типа: опрос
- при проведении занятий семинарского типа: контрольные работы
- при контроле результатов самостоятельной работы студентов: опрос, тестирование

Раздел 1. Кадровая политика в системе управления персоналом

Типовые вопросы для контрольной работы и опроса:

1. Место и роль кадровой политики в политике организации.
2. Сущность, содержание и функции кадровой политики организации.
3. Типы кадровой политики.
4. Государственная кадровая политика в РФ.
5. Основные принципы формирования кадровой политики.
6. Механизм формирования кадровой политики.
7. Критерии эффективности и результативности кадровой политики.

Раздел 2. Кадровое планирование в организации

Типовые вопросы для контрольной работы и опроса:

1. Место кадрового планирования в системе управления персоналом организации.
2. Сущность, цели и задачи кадрового планирования.
3. Направления кадрового планирования в организации.
4. Содержание кадрового планирования.
5. Уровни кадрового планирования.
6. Этапы кадрового планирования.
7. Показатели, используемые в кадровом планировании.

Раздел 3. Отражение стратегии управления персоналом в кадровой политике и кадровом планировании.

Типовые вопросы для контрольной работы и опроса:

1. Стратегия управления персоналом организации.
2. Кадровая политика и стратегия управления персоналом организации.
3. Кадровое планирование как механизм реализации стратегии управления персоналом.

Типовые тестовые задания

Инструкция к тесту

Тест выдается на бумажном носителе. После завершения тестирования каждый обучаемый получает персональный результат.

В тесте 20 вопросов с вариантами ответа, необходимо выбрать один правильный ответ. Время тестирования 20 минут. Тестовые вопросы являются типовыми: с выбором одного варианта ответа из предложенных.

1.Численность работников различных категорий на начало отчетного периода плюс то же самое на конец отчетного периода, а сумма, поделенная на два, это — …

а. явочная численность;
б. списочная численность,+
в. среднесписочная численность;
г. средневзвешенная численность.

2. Основные функции планирования на предприятии следующие:

а. руководство; +
б. складирование;
в. координация и регулирование; +
г. контроль и анализ; +
д. транспортировка;

3.По времени действия нормы и нормативы подразделяются на:

а. перспективные и текущие;
б. годовые и оперативные;
в. сезонные и разовые;
г. временные и постоянные;
д. все выше перечисленные; +
е. нет правильного ответа.

Шкала оценивания

	Формы контроля	**Критерии оценки**	**Показатели и шкала оценивания (кол-во баллов)**
	Тесты: письменные и/или компьютерные	Правильность ответа	**5 баллов** - ≥18 **4 балла** – ≥14 **3 балла** - ≥10 **2 балла** - < 5
.	Контрольные работы	Качество контрольной работы по разделам дисциплины: правильность ответов на поставленные вопросы, оформление работы.	Ответ на вопрос полный; аргументированный, имеются выводы, высказывается авторская позиция – отлично (5 баллов). Полный, правильный ответ без пояснением и выводов авторской позиции – хорошо (4 баллов). Неточный, неполный ответ, отсутствуют выводы и авторская позиция – удовлетворительно (3 балла). Неправильный ответ, без пояснений – не удовлетворительно (2 балла)

Примерная тематика курсовых работ

1. Стратегия организации и кадровая политика
2. Принципы разработки и уровни кадровой политики
3. Кадровая политика и кадровые процедуры
4. Кадровая программа организации
5. Диагностическая модель (УП-модель) в управлении персоналом: возможности анализа, планирования и прогнозирования кадровых процессов.
6. Критерии эффективности и результативности кадровой политики организации.
7. Законодательство о государственной и муниципальной службе в РФ и основы государственной кадровой политики.
8. Цели и функции руководителей различных уровней в реализации кадровой политики.
9. Профессионально-должностная структура организации.
10. Государственные и муниципальные должности, категории и группы.
11. Содержание современной российской кадровой политики в сфере государственного и муниципального управления.
12. Приоритетные направления кадровой политики в сфере государственного и муниципального управления.
13. Маркетинг персонала
14. Нормирование и учет численности персонала
15. Кадровый резерв: формирование, цели работы, виды резерва.
16. Содержание работы по формированию организационной структуры управления.
17. Методы построения системы управления персоналом
18. Оперативный план работы с персоналом
19. Сущность, способы и проблемы делегирования полномочий

4.3. Оценочные средства для промежуточной аттестации.

4.3.1. Формируемые компетенции

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ПК-1	знанием основ разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основ управления интеллектуальной собственностью и умение применять их на практике	ПК-1.3.	Способность разработать кадровую политику организации, понимать основы формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основы управления интеллектуальной собственностью
ПК-13	умением вести кадровое делопроизводство и организовывать архивное хранение кадровых документов в соответствии с действующими нормативно-	ПК -13.2	Понимать процессы кадрового планирования для формирования документооборота

	правовыми актами, знанием основ кадровой статистики, владением навыками составления кадровой отчетности, а также навыками ознакомления сотрудников организации с кадровой документацией и действующими локальными нормативными актами, умение обеспечить защиту персональных данных сотрудников		

4.3.2.Типовые оценочные средства промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация студентов проводится в форме защиты курсовой работы и экзамена.

Курсовая работа защита проводится в форме собеседования.

Критерии оценки курсовой работы студента на собеседовании

Критерии оценки	***Показатели и шкала оценивания (кол-во баллов)***
Полнота и правильность ответа на теоретический вопрос. Обоснование выбора управленческого инструментария в конкретной практической ситуации. Наличие вывода.	Ответ на теоретический вопрос полный; методика решения выбрана правильная и все действия обоснованы; имеется вывод – 5 баллов. Ответ на теоретический вопрос полный; методика решения правильная, ответ получен неверно; вывод неверный– 4 балла. Ответ на теоретический вопрос неполный, методика решения выбрана неверно, действия не обоснованы; нет вывода, однако методика решения неверно, ответ получен неверно; вывод неверный или его нет – 3 балла. Ответ на теоретический вопрос неверный; методика решения выбрано неправильная и (или) действия не обоснованы; нет вывода– 2 балла.

Экзамен проходит в форме тестирования

Инструкция к тесту

Тест выдается на бумажном носителе. После завершения тестирования каждый обучаемый получает персональный результат.

В тесте 20 вопросов с вариантами ответа, необходимо выбрать один правильный ответ. Время тестирования 20 минут. Тестовые вопросы являются типовыми: с выбором одного варианта ответа из предложенных.

Типовые тестовые задания

1. Относительный показатель характеризующий движение рабочей силы:

а. Коэффициент оборота по приёму;+

б. Число уволенных;

в. Число принятых;

г. Число сотрудников;

2. Трудовые процессы различаются по следующим основным признакам:

а. Характеру предмета труда и продукта труда;

б. Тяжести труда;

в. Заработной платы;

г. Верны а,б. +

3.Трудовые ресурсы – это …

а. Численность трудоспособного населения;
б. Численность населения страны;
в. Численность населения региона;
г. Численность недееспособного населения.

Система оценки: После завершения тестирования каждый обучаемый получает персональный результат.

Баллы	Оценка
<10	неудовлетворительно
≥10	удовлетворительно
≥14	хорошо
≥17	отлично

4.4 Оценивание студентов при проведении промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация по дисциплине проводится в соответствии с Учебным планом в форме экзамена.

Оценка знаний студента на экзамене носит комплексный характер, является балльной и определяется его:

- ответом на экзамене (решением теста);
- учебными достижениями в семестровый период (по очной форме обучения - количеством баллов, полученных по балльно-рейтинговой системе).

Знания и компетенции студента на экзамене оцениваются оценками: *отлично*» – 5, «*хорошо*» – 4 , «*удовлетворительно*» – *3*, «*неудовлетворительно*» – 2.

Оценка студентам очной формы обучения выставляется в соответствии с балльно-рейтинговой системой. Основой для определения оценки служит уровень усвоения студентами материала, предусмотренного рабочей программой дисциплины.

Критерии оценки студента на экзамене

Баллы (рейтинговой оценки), %	**Оценка**	**Требования к знаниям**
100-76	*5, «отлично»*	Оценка **«отлично»** выставляется студенту, если он • перечисляет и объяснять процессы кадрового планирования для формирования документооборота; • характеризует элементы кадровой политики • умеет разрабатывать кадровую политику организации, понимать основы формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основы управления интеллектуальной собственностью – Учебные достижения в семестровый период и результатами рубежного контроля демонстрируют высокую степень овладения программным материалом (для очной формы обучения)
66-75	*4, «хорошо»*	Оценка **«хорошо»** выставляется студенту, если он • перечисляет и объяснять процессы кадрового планирования для формирования документооборота, с не-

		значительными неточностями; • характеризует элементы кадровой политики с незначительными неточностями с незначительными неточностями • умеет разрабатывать кадровую политику организации, понимать основы формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основы управления интеллектуальной собственностью с незначительными неточностями – Учебные достижения в семестровый период и результатами рубежного контроля демонстрируют хорошую степень овладения программным материалом (для очной формы обучения)
50-65	*3, «удовлетворительно»*	Оценка **«удовлетворительно»** ставится студенту, • перечисляет и объяснять процессы кадрового планирования для формирования документооборота, с ошибками; • характеризует элементы кадровой политики с незначительными неточностями, с ошибками; • умеет разрабатывать кадровую политику организации, понимать основы формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основы управления интеллектуальной собственностью испытывает трудности; - Учебные достижения в семестровый период и результатами рубежного контроля демонстрируют достаточную (удовлетворительную) степень овладения программным материалом (для очной формы обучения)
Менее 50	*2, «неудовлетворительно»*	Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, если он • допускает существенные ошибки в программном материале, • не обладает способностью логически верно, аргументировано и ясно строить устную речь по вопросам программного материала - Учебные достижения в семестровый период и результатами рубежного контроля демонстрировали низкую степень овладения программным материалом по (для очного отделения).

5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

При подготовке к занятиям на каждый теоретических вопрос темы целесообразно составить план-конспект ответа с фиксацией в нем важнейших положений анализируемых материалов, что будет способствовать более глубокому, полному освоению компетенций.

Раздел 1. Кадровая политика в системе управления персоналом

Вопросы для самостоятельной подготовки:

1. Понятие «кадровая политика» организации – сущность и значение.
2. Понятие «кадровая политика» государства – сущность и значение.
3. Виды кадровой политики.
4. Механизмы формирования государственной кадровой политики.
5. Место и роль кадровой политики в организации.

Литература.

1. Одегов, Ю. Г. Кадровая политика и кадровое планирование в 2 ч. Часть 1 : учебник и практикум для академического бакалавриата / Ю. Г. Одегов, С. А. Карташов, М. Г. Лабаджян. — 2-е изд., перераб. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 202 с. — (Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-02242-1. https://www.biblio-online.ru/book/A1577E0C-7FC8-4595-A7F5-5D71EA9BAAED — ЭБС «Юрайт», по паролю.

Раздел 2. Кадровое планирование в организации

Вопросы для самостоятельной подготовки:

1. Содержание этапов формирования кадровой политики.
2. Важнейшие принципы формирования кадровой политики.
3. Нормативно-правовые основы кадровой политики.
4. Стратегия управления персоналом: понятие.
5. Сущность и содержание концепций стратегии кадровой политики.
6. Основные направления кадровой политики организации, сформированные на основе выбранной стратегии управления персоналом.
7. Понятие и сущность кадрового планирования.
8. Место кадрового планирования в системе управления персоналом организации.
9. Цели и задачи кадрового планирования организации.

Литература.

1. Одегов, Ю. Г. Кадровая политика и кадровое планирование в 2 ч. Часть 2 : учебник и практикум для академического бакалавриата / Ю. Г. Одегов, С. А. Карташов, М. Г. Лабаджян. — 2-е изд., перераб. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 283 с. — (Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-02239-1.— Режим доступа: https://www.biblio-online.ru/book/76D4001B-E815-4C4E-9CE9-D24BB73579D3 — ЭБС «Юрайт», по паролю.

2. Маслова, В.М. Управление персоналом: толковый словарь. [Электронный ресурс] — Электрон. дан. — М. : Дашков и К, 2016. — 120 с. — Режим доступа: http://e.lanbook.com/book/50254 — Режим доступа: https://e.lanbook.com/book/50254#book_name — ЭБС «Лань», по паролю.

Раздел 3. Отражение стратегии управления персоналом в кадровой политике и кадровом планировании

Вопросы для самостоятельной подготовки:

1. Трехмерная схема кадрового планирования.
2. Уровни кадрового планирования.
3. Требования к кадровому планированию.
4. Раскройте содержание направлений кадрового планирования в организации.
5. Сущность кадрового контроллинга, его цели и задачи.
6. Сравнительный анализ контроля в кадровой работе и кадрового контроллинга.
7. Детализированный перечень задач кадрового контроллинга.
8. Структура типового оперативного плана кадрового планирования.
9. Показатели и информация, используемые в кадровом планировании.
10. Раскройте содержание отдельных разделов оперативного плана работы с персоналом.

Литература.

1. Одегов, Ю. Г. Кадровая политика и кадровое планирование в 2 ч. Часть 2 : учебник и практикум для академического бакалавриата / Ю. Г. Одегов, С. А. Карташов, М. Г. Лабаджян. — 2-е изд., перераб. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 283 с. — (Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-02239-1.— Режим доступа: https://www.biblio-online.ru/book/76D4001B-E815-4C4E-9CE9-D24BB73579D3 — ЭБС «Юрайт», по паролю.

2. Психология управления персоналом : учебник для академического бакалавриата / Е. И. Рогов [и др.] ; под общ. ред. Е. И. Рогова. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 350 с. — (Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-03827-9. — Режим доступа: https://www.biblio-online.ru/book/292ECA44-348A-464E-8397-4A438164288B — ЭБС «Юрайт», по паролю.

3. Маслова, В.М. Управление персоналом: толковый словарь. [Электронный ресурс] — Электрон. дан. — М. : Дашков и К, 2016. — 120 с. — Режим доступа: http://e.lanbook.com/book/50254 — Режим доступа: https://e.lanbook.com/book/50254#book_name — ЭБС «Лань», по паролю.

6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", включая перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю)

6.1.Основная литература

1. Одегов, Ю. Г. Кадровая политика и кадровое планирование в 2 ч. Часть 1 : учебник и практикум для академического бакалавриата / Ю. Г. Одегов, С. А. Карташов, М. Г. Лабаджян. — 2-е изд., перераб. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 202 с. — (Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-02242-1. https://www.biblio-online.ru/book/A1577E0C-7FC8-4595-A7F5-5D71EA9BAAED — ЭБС «Юрайт», по паролю.

2. Одегов, Ю. Г. Кадровая политика и кадровое планирование в 2 ч. Часть 2 : учебник и практикум для академического бакалавриата / Ю. Г. Одегов, С. А. Карташов, М. Г. Лабаджян. — 2-е изд., перераб. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 283 с. — (Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-02239-1.— Режим доступа: https://www.biblio-online.ru/book/76D4001B-E815-4C4E-9CE9-D24BB73579D3 — ЭБС «Юрайт», по паролю.

3. Психология управления персоналом : учебник для академического бакалавриата / Е. И. Рогов [и др.] ; под общ. ред. Е. И. Рогова. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 350 с. — (Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-03827-9. — Режим доступа: https://www.biblio-online.ru/book/292ECA44-348A-464E-8397-4A438164288B — ЭБС «Юрайт», по паролю.

4. Маслова, В.М. Управление персоналом: толковый словарь. [Электронный ресурс] — Электрон. дан. — М. : Дашков и К, 2016. — 120 с. — Режим доступа: http://e.lanbook.com/book/50254 — Режим доступа: https://e.lanbook.com/book/50254#book_name — ЭБС «Лань», по паролю.

6.2Дополнительная литература

1. Тараненко О.Н. Основы управления персоналом [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Тараненко О.Н.— Электрон. текстовые данные.— Ставрополь: Северо-Кавказский федеральный университет, 2015.— 129 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/62980.html .— ЭБС «IPRbooks», по паролю.

2. Десслер, Г. Управление персоналом. [Электронный ресурс] — Электрон. дан. — М.: Издательство "Лаборатория знаний", 2017. — 351 с. — Режим доступа: http://e.lanbook.com/book/42622 — Режим доступа: https://e.lanbook.com/book/42622#book_name — ЭБС «Лань», по паролю.

3. Кадровая политика и кадровый аудит организаций [Электронный ресурс]: учебное пособие/ — Электрон. текстовые данные.— Ставрополь: Ставропольский государственный

аграрный университет, 2018.— 168 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/47307.html .— ЭБС «IPRbooks»», по паролю.

4. Одегов, Ю. Г. Кадровая политика и кадровое планирование : учебник и практикум для академического бакалавриата / Ю. Г. Одегов, М. Г. Лабаджян. — М. : Издательство Юрайт, 2016. — 444 с. — (Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-9916-8360-9.— Режим доступа: https://www.biblio-online.ru/book/DE60D851-FA23-4400-9BC5-094AC1AD8021 — ЭБС «Юрайт», по паролю.

6.3 Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы

1. Учебники и учебная литература имеется в библиотеке филиала, а так же в имеющейся ЭБС «Лань» http://e.lanbook.com/, ЭБС «IPRbooks» http://www.iprbookshop.ru/ ЭБС «Юрайт» www.biblio-online.ru.

Кроме того, по дисциплине имеются методические материалы, размещенные на дистанционной платформе Челябинского филиала РАНХиГС: https://edu.rane74.ru/course/index.php?categoryid=45.

6.4 Интернет ресурсы

http://www.iprbookshop.ru/ - Электронная библиотечная система «IPRBooks»
https://www.biblio-online.ru/ - Электронная библиотечная система «Юрайт»
www.e.lanbook.com - Электронная библиотечная система «Лань»
http://edu.garant.ru – Официальный сайт Гарант
http://www.consultant.ru/ – Официальный сайт КонсультантПлюс
Иные источники Справочно-правовая система «Консультант Плюс» - http://www.consultant.ru/ Справочная правовая система «Гарант» - http://www.aero.garant.ru

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

- компьютеры с доступом в Интернет;
- мультимедийное оборудование;
- интерактивная доска (при наличии);
- классная доска, указка.

Программное обеспечение	Версия	Существует лицензий (и тип), количество
Windows 7 Pro	7	105
Офисный пакет		
Microsoft Office 2010 standard	2010	150
Антивирусная защита		
-Kaspersky Endpoint Security для бизнеса- Стандартный Russian Edition	8.1.0.1042	450
Дополнительные программы и утилиты		
WinRar	5	250
Radmin	3	250
ABBY FineReader 9.0 Corporate Edition	9	15
Другое ПО, используемое в деятельности филиала		
1С Библиотека		1
Гарант		Локальная сеть
Консультант		Локальная сеть

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

Челябинский филиал

Кафедра экономики и менеджмента

УТВЕРЖДЕНА
решением кафедры
экономики и менеджмента
Протокол от «28» августа 2019 г. № 1

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.В.16 Исследование систем управления

индекс, наименование дисциплины

38.03.03 Управление персоналом

код, наименование направления подготовки

Управление персоналом организации

профиль

Бакалавр

квалификация

Очная и заочная форма обучения

формы обучения

Челябинск 2019

Автор(ы)–составитель(и):

к.т.н., доцент кафедры экономики и менеджмента Буторина О.С.
(ученая степень и(или) ученое звание, должность) (наименование кафедры) (Ф.И.О.)

Заведующий кафедрой
Кафедра экономики и менеджмента, к.э.н., доцент Абрамкина С.Р.
(наименование кафедры) (ученая степень и(или) ученое звание) (Ф.И.О.)

СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения программы 4

2. Объем и место дисциплины (модуля) в структуре ОП ВО 5

3. Содержание и структура дисциплины (модуля) 6

4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине (модулю) 10

5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины 18

6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", включая перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю) 19

7. Материально-техничсекая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы 20

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения программы

1.1.Дисциплина Б1.В.16 Исследование систем управления обеспечивает овладение следующими компетенциями с учетом этапа

Очная и заочная форма обучения

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ПК-29	Владением навыками анализа и диагностики состояния социальной сферы организации, способностью целенаправленно и эффективно реализовывать современные технологии социальной работы с персоналом, участвовать в составлении и реализации планов (программ) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации	ПК-29.2.	Способность к анализу и диагностике состояния организации

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

ОТФ/ТФ	Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения
ОТФ: 07.003/G операционное управление персоналом и подразделением организации **ТФ** 07.003 G/01.7 разработка системы операционного управления персоналом и работы структурного подразделения;	ПК-29.2.	на уровне **знаний:** • объяснять современные методы системного анализа в задачах анализа и проектирования систем управления, основные свойства, характеристики и закономерности развития организаций как объектов управления и сложных систем; • идентифицировать объект исследования во взаимодействии с внешней средой; • понимать особенности применения системного подхода к управлению организационными системами.
		на уровне **умений:** • применять системный подход к исследова-

ОТФ/ТФ	Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения
G/02.7 реализация операционного управления персоналом и работы структурного подразделения.		нию организаций; • определять основные подходы и методы прикладной диагностики систем управления; • применять методы проектирования эффективных систем управления; • рассчитывать эффективность систем управления.

2. Объем и место дисциплины (модуля) в структуре ОП ВО

Объем дисциплины

общая трудоемкость дисциплины (модуля) в зачетных единицах: 180 часов (5 з.е.) *(в академических часах); 135 часов (5 з.е.) (в астрономических часах);*

- *количество академических часов, выделенных на контактную работу с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся:*

✓ очная форма обучения – 82 часа, в том числе:
– лекционные занятия – 38 часов
– практические занятия – 42 часа
– контроль самостоятельной работы – 2 часа
Самостоятельная работа студентов – 44 часа.
Контроль – 54 часа.
✓ заочная форма обучения - 22 часа, в том числе:
– лекционные занятия – 8 часов;
– практические занятия – 12 часов;
– контроль самостоятельной работы – 2 часа;
Самостоятельная работа студентов – 149 часов
Контроль – 9 часов.

- *количество астрономических часов, выделенных на контактную работу с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся:*

✓ очная форма обучения – 66 часов, в том числе:
– лекционные занятия – 22 часа
– практические занятия – 42 часа
– контроль самостоятельной работы – 2 часа
Самостоятельная работа студентов – 24 часа.
Контроль – 45 часов.
✓ заочная форма обучения - 18 часов, в том числе:
– лекционные занятия – 8 часов;
– практические занятия – 8 часов;
– контроль самостоятельной работы – 2 часа;
Самостоятельная работа студентов – 110 часов
Контроль – 7 часов.

Место дисциплины в структуре ОП ВО

Б1.В.16 Исследование систем управления, очная форма – 4 курс, 7 семестр; заочная форма –4-5 курс, 8-9 семестр;

– дисциплина реализуется после изучения таких дисциплин как:

- Б1.Б.08 – Экономическая теория,
- Б1.Б.26 - Теория организации и организационное поведение,
- Б1.Б.13 – Теория управления,
- Б1.В.12 – Управление персоналом организации.

– форма промежуточной аттестации в соответствии с учебным планом – курсовая работа и экзамен.

3. Содержание и структура дисциплины (в академических часах)

Очная форма обучения

№ п/п	Наименование тем (разделов),	Объем дисциплины (модуля), час.						Форма текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л/ЭО, ДОТ	ЛР/ ЭО, ДОТ*	ПЗ/ ЭО, ДОТ	КСР		
Раздел 1	Исследования и их роль в научной и практической деятельности человека	28	8		10		10	О
Раздел 2	Система управления	32	10		10		12	Т
Раздел 3	Системный анализ и синтез	36	10		12	2	12	З
Раздел 4	Методы и приемы анализа систем управления	30	10		10		10	З
	Промежуточная аттестация	**КР, Экз (54)**						
Всего:		**180**	**38**		**42**	**2**	**44**	

Заочная форма обучения

№ п/п	Наименование тем (разделов),	Объем дисциплины (модуля), час.						Форма текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л/ЭО, ДОТ*	ЛР/ ЭО, ДОТ*	ПЗ/ ЭО, ДОТ*	КСР		
Раздел 1	Исследования и их роль в научной и практической деятельности человека	40	2		2		36	О

Раздел 2	Система управления	44	2		4		38	Т
Раздел 3	Системный анализ и синтез	46	2		4	2	38	З
Раздел 4	Методы и приемы анализа систем управления	41	2		2		37	З
Промежуточная аттестация		**КР, Экз (9)**						
Всего:		**180**	**8**		**12**	**2**	**149**	

*Примечание: * опрос (О), решение задач (З), тестирование (Т)*

Содержание и структура дисциплины (в астрономических часах)

Очная форма обучения

№ п/п	Наименование тем (разделов),	Объем дисциплины (модуля), час.						Форма текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л/ЭО, ДОТ	ЛР/ ЭО, ДОТ*	ПЗ/ ЭО, ДОТ	КСР		
Раздел 1	Исследования и их роль в научной и практической деятельности человека	20	4		10		6	О
Раздел 2	Система управления	22	6		10		6	Т
Раздел 3	Системный анализ и синтез	26	6		12	2	6	З
Раздел 4	Методы и приемы анализа систем управления	22	6		10		6	З
Промежуточная аттестация		**КР, Экз (45)**						
Всего:		**135**	**22**		**42**	**2**	**24**	

Заочная форма обучения

№ п/п	Наименование тем (разделов),	Объем дисциплины (модуля), час.					Форма текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий			СР	
			Л/ЭО, ДОТ*	ЛР/ ЭО, ДОТ*	ПЗ/ ЭО, ДОТ*	КСР	
Раздел 1	Исследования и их роль в научной и практической деятельности человека	30	2		2	26	О

Раздел 2	Система управления	32	2		2		28	Т
Раздел 3	Системный анализ и синтез	34	2		2	2	28	З
Раздел 4	Методы и приемы анализа систем управления	32	2		2		28	З
Промежуточная аттестация		**КР, Экз (7)**						
	Всего:	**135**	**8**		**8**	**2**	**110**	

*Примечание: * опрос (О), решение задач (З), тестирование (Т)*

Содержание дисциплины

Раздел 1. Исследования и их роль в научной и практической деятельности человека.

Понятие исследования как процесса выработки новых научных знаний, разновидности познавательной деятельности, необходимого условия для эффективного функционирования, совершенствования и развития управления социально-экономическими и иными процессами. Исследования и их роль в развитии менеджмента. Цели и уровни исследования. Классификация исследовании; фундаментальные и прикладные; количественные и качественные; уникальные и комплексные; и т.д. Основные характеристики исследования: объективность, воспроизводимость, доказательность, точность. Функциональная роль исследования в развитии систем управления. Система управления как объект исследования. Структурные элементы системы управления как объект исследования, их характеристика, место и роль в системе управления. Целевая подсистема менеджмента как результат функционирования системы управления. Обеспечивающая подсистема: методическое, ресурсное, информационное и правовое обеспечение. Функциональная подсистема как организующий, стимулирующий, координирующий, контролирующий, регулирующий фундамент системы управления. Управляющая подсистема - направляющий, организующий фактор развития организации. Управляемая подсистема (индивид, коллектив, производство, ресурсы и т.д.)

Раздел 2. Система управления.

Система: понятие, свойства, классификация (виды и типы).Система как совокупность элементов, находящихся в отношениях и связях друг с другом, образующих определенную целостность, единство. Структура системы управления; целевая, обеспечивающая, функциональная и управляющая подсистемы. Свойства и особенности систем: целостность, структура, элемент, бесконечность, иерархичность, непрерывность функционирования, способность к саморазвитию, целенаправленность, неопределенность развития и др. Классификация систем: простые и сложные, детерминированные и вероятные, пассивные и активные, материальные и нематериальные, открытые и закрытые, статические и динамические, кибернетические или управляющие системы; управляемые системы. Связи, взаимодействия, зависимости и отношения в системе управления. Виды связей и отношений (горизонтальные и вертикальные, субординации и координации, линейные и функциональные, формальные и неформальные, генетические, пространственные и т.д.). Развитие как необратимое, направленное, закономерное изменение системы управления. Формы развития системы управления, специфика, особенности. Причинно-следственные связи в управлении. Система управления как внутренняя организованная целостность элементов, структуры, корреляционных, пространственных и функциональных связей. Существенные, закономерные связи и отношения управленческой реальности: сущность и явление; форма и содержание; общее, особенное и единичное, необходимость и случайность и т.д. Противоречия в системе управления. Количественные и качественные характеристики управления. Отрицание, преемственность и ин-

новации в системе менеджмента. Наиболее общие методы познания системы управления: наблюдение, эксперимент, моделирование и формализация.

Раздел 3. Системный анализ и синтез

Понятие системного анализа и синтеза, системного подхода. Принципы системного анализа: целеустремленности, целостности, связи в системе, генетической определенности и т.д. Цели и задачи системного анализа и синтеза. Этапы системного анализа и синтеза. Использование дерева целей, дерева решений, дерева мероприятий в исследовании систем управления. Построение дерева целей. Виды деревьев целей и особенности их построения (дерево целей экономических, социальных, производственных и иных проблем). Дерево решении и особенности его применения при исследовании» систем управления. Дерево мероприятии и особенности его использования. Понятие гипотезы. Рабочая гипотеза. Гипотеза решения. Определение структуры задачи и формирование системы предпочтений. Проверка и подтверждение гипотезы. Виды проверок: статистическое наблюдение и изучение действительных процессов; социально-экономический эксперимент; машинная имитация (проигрывание модели на ЭВМ). Постановка задачи исследования: определение объекта исследования, постановка целей, задание критериев для изучения объекта и управления им. Предварительный анализ имеющейся информации, условий и методов решения задач данного класса. Формирование исходных предположении гипотез, концепций, моделей и их теоретический анализ. Планирование и организация эксперимента. Проведение эксперимента. Анализ и обобщение полученных результатов (распознание проблем и ситуаций, их анализ, определение их происхождения, свойств, содержания, закономерностей поведения и развития). Проверка исходных предположении, гипотез, концепций, моделей на основе полученных фактов. Окончательная формулировка новых фактов, тенденции, закономерностей и т.п. Получение необходимых объяснений об особенностях специфики, проблемах и т.п. функционирования системы управления, перспективах, тенденциях развития (нахождение путей использования новых представлений и знаний о данной проблеме в практике ее разрешения). Разработка вариантов решения проблем, трудностей, ограничений и пр. Выбор наилучшего варианта решения по критериям успеха, оптимальности, эффективности. Основные характеристики исследования: методология исследования, организация исследования, ресурсы исследования, объект и предмет исследования, тип исследования, потребность исследования, результат исследования, эффективность исследования.

Раздел 4. Методы и приемы анализа систем управления.

Методы и приемы анализа. Характеристика, сильные и слабые стороны, область применения. Методы исследования систем управления. Состав методов, выбор методов. Область применения. Модели и их использование при исследовании систем управления. Понятие модели. Классификация моделей. Построение моделей. Определение цели и задач исследования, формирование критериев оценки, ограничений, обследование объекта и построение сценариев его функционирования. Методы поиска решений на моделях. Исследование управления посредством социально-экономического эксперимента. Эксперимент как источник познания и критерий истинности предположений, гипотез, моделей. Цели эксперимента. Организация и проведение эксперимента. Условия проведения эксперимента. Тестирование в исследовании систем управления, Цели и задачи тестирования. Область применения тестов. Место и роль тестирования в исследовании систем управления. Социологические исследования систем управления. Цели, задачи социологии управления. Методы прикладного социологического анализа (проблемный (диагностический), технологический, структурный, генетический, оценочный; и их роль в исследовании систем управления). Параметрическое исследование и факторный анализ систем управления. Параметрический метод исследования; понятие, виды, порядок проведения. Факторный анализ: понятие, сущность. Последовательность проведения факторного анализа: обоснование объекта анализа, постановка цели; сбор исход-

ных данных и их уточнение в соответствии с требованиями; построение гистограмм по каждому фактору; составление матрицы; ранжирование. Экспертные оценки в исследовании систем управления. Виды методов. Область применения. Методы коллективной экспертной оценки. Содержание метода, порядок проведения. Метод коллективной генерации идей. Сущность метода, этапы проведения. Дельфийский метод. Сущность метода, порядок проведения. Рефлексивное исследование систем управления. Рефлексия как процесс сознания, осмысления и переосмысления деятельности. Роль и место рефлексии в исследовании систем управления. Рефлексивные методы управления. Понятие диагностики управления. Общая схема анализа управления. Методика диагностики управления. Выявление "узких мест" управления. Методика описания "узких мест". Подготовка данных для анализа, методы анализа "узких мест". Группировка "узких мест", критерии группировки (статические, динамические, целевые, функциональные, организационные, экономические, технологические и т.п.). Постановка диагноза. Выработка рекомендаций по повышению эффективности управления и организация их реализации.

4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине (модулю)

4.1. Формы и методы текущего контроля успеваемости обучающихся и промежуточной аттестации.

4.1.1. В ходе реализации дисциплины Б1.В.16 Исследование систем управления используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

- при проведении занятий лекционного типа: опрос
- при проведении занятий семинарского типа: решение задач
- при контроле результатов самостоятельной работы студентов: тестирование

Раздел 1. Исследования и их роль в научной и практической деятельности человека.

Типовые оценочные материалы по разделу 1
Вопросы для проведения опроса:

1. Исследование как составная часть менеджмента организации.
2. Этапы процесса исследования систем управления.
3. Структурный анализ и его особенности.
4. Функциональный анализ и его особенности.
5. Информационный анализ и его особенности.
6. Параметрический анализ и его особенности.

Раздел 2. Система управления.

Типовые оценочные материалы по разделу 2
Типовые тестовые задания

Инструкция к тесту

Тест выдается на бумажном носителе. После завершения тестирования каждый обучаемый получает персональный результат.

В тесте 20 вопросов с вариантами ответа, необходимо выбрать один правильный ответ. Время тестирования 20 минут. Тестовые вопросы являются типовыми: с выбором одного варианта ответа из предложенных.

1**. Система это:**

а) некоторая целостность, состоящая из элементов, взаимосвязанных между собой;

б) элементы независимо расположенные относительно друг друга, но находящиеся внутри целого;

в) некоторая целостность, состоящая из независимых элементов.

2. **Промышленное предприятие это система:**

а) сложная;

б) простая;

в) большая.

3. **Элемент это:**

а) элементарная частица;

б) неделимая часть системы, обладающая самостоятельностью по отношению к данной системе;

в) делимая часть системы, обладающая самостоятельностью по отношению к данной системе.

4. **Техническая подсистема это:**

а) совокупность существующих в организации технологий;

б) совокупность персонала и ЭВМ;

в) совокупность технических средств для производства продукции или оказания услуг.

Раздел 3. Системный анализ и синтез.

Типовые оценочные материалы по разделу 3

Типовые задачи:

Оцените эффективность реализации проекта по совершенствованию системы управления организацией путем определения чистого дисконтированного дохода и срока окупаемости. Первоначальные инвестиции в проект составляют 50 тыс. руб. Ежегодный выходной денежный поток равен 40 тыс. руб. Входной денежный поток равен 80 тыс. руб. Ежегодная ставка дисконтирования равна 31%. Нормативный срок окупаемости проекта 3 года.

Величина вычисляется по формуле:

$$ЧДД = NPV = \sum_{i=1}^{T}\left(CIF_i - COF_i\right)\cdot \alpha_i - COF_0, \ , \qquad (1)$$

где CIF_i - входной денежный поток, приуроченный к i-му моменту времени;

COF_i - выходной денежный поток, приуроченный к i-му моменту времени;

T - срок жизни проекта,

α_i – коэффициент дисконтирования, приуроченный к i-му моменту времени.

Коэффициент дисконтирования (α_i) определяется следующим образом:

$$\alpha_i = \frac{1}{(1+E_c)^i},$$

где E_c — ставка дисконта на i-м интервале времени инвестиционного периода.

Раздел 4. Методы и приемы анализа систем управления.

Типовые оценочные материалы по разделу 4

Типовые задачи:

На примере данных гипотетического предприятия провести диагностику деятельности предприятия на основе рейтингового анализа с использованием коэффициента ранговой корреляции Спирмэна. Исходные данные для реализации данного метода приведены в табл.1.

Таблица 1. Технико-экономические показатели деятельности предприятия, тыс. руб.

Год	Прибыль	Фонд заработной платы	Нормативно-чистая продукция	Товарная продукция	Материальные затраты	Себестоимость продукции	Затраты электроэнергии
1	18,32	335,61	95,45	196,12	275,45	250,41	57,19
2	43,12	344,29	112,65	279,58	331,46	284,54	84,44
3	58,19	295,64	100,54	255,61	240,21	315,94	96,47
4	29,17	290,65	119,47	300,15	300,47	370,18	106,42
5	32,58	336,2	180,17	450,31	315,21	392,45	75,89
6	44,82	400,85	190,54	490,18	350,78	406,17	100,46
7	33,15	360,45	215,6	500,24	346,18	430,55	89,19

Шкала оценивания

№	Формы контроля	Критерии оценки	Показатели и шкала оценивания (кол-во баллов)
1.	Опрос	Правильность ответов на поставленные вопросы (до 5 мини-вопросов)	**5 баллов –** ответил на все вопросы **4 балла** – ответил на все вопросы, допустил 1-2 ошибки, но сам их исправил **3 балла** – ответил на 3 и более вопросов с ошибками **2 балла** – ответил на 1-2 вопроса с ошибками
2.	Решение задач	Качество решения задач: правильность решения задачи, оформление задачи.	**5 баллов** – задача решена правильно, правильно оформлена. **4 балла** – задача решена правильно, но есть ошибки в оформлении **3 балла** - ошибки в расчетах и оформлении **2 балла** - задача решена неправильно
3.	Тесты: письменные и/или компьютерные	Правильность ответа	**5 баллов** - ≥17 **4 балла** – ≥14 **3 балла** - ≥10 **2 балла** - < 10

4.3. Оценочные средства для промежуточной аттестации.

4.3.1. Формируемые компетенции

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ПК-29	Владением навыками анализа и диагностики состояния социальной сферы организации, способностью целенаправленно и эффективно реализовывать современные технологии	ПК-29.2.	Способность к анализу и диагностике состояния организации

	социальной работы с персоналом, участвовать в составлении и реализации планов (программ) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации		

4.3.2.Типовые оценочные средства промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация студентов проводится в форме курсовой работы и экзамена.

Задание на курсовую работу

Тема: Анализ системы управления организации «Название».

Объект – организация. Критериями для выбора могут быть: наличие или возможность получения необходимой для выполнения работы фактической информации об объекте управления; соответствие выбранного объекта профессиональным интересам, наличие практических интересов и т.д.

Предмет – система управления организации.

Цель работы – детальное исследование системы управления для более эффективного использования и принятия решения по ее дальнейшему совершенствованию или замене.

Задачи работы:

1) дать организационно-экономическую характеристику организации;
2) проанализировать внешнюю среду организации;
3) провести структурный, функциональный, информационный и параметрический анализ;
4) оценить эффективность системы управления организацией и принять решение о необходимости ее совершенствования или замены.

Структура курсовой работы

Оглавление

Введение

Глава 1. Системный анализ организации «Название»

1.1. Организационно-экономическая характеристика объекта исследования.

Дать общую характеристику организации (форма собственности, место расположения, профиль, отрасль, продукция (услуги), положение на рынке и т.д.). Определить глобальную цель организации и ее миссию. Дать экономическую характеристику организации.

1.2. Анализ внешней среды организации.

Проанализировать внешнюю среду. Оценить конкурентные позиции организации на рынке (многоугольник конкурентоспособности, доля рынка (график), емкость рынка). Портрет потребителей. Провести PEST-анализ.

1.3. Структурный анализ СУ.

Произвести первичную декомпозицию СУ. Провести структурный анализ СУ (определить вид организационной структуры, написать достоинства и недостатки вида организационной структуры, определить рациональную численность управленческого и исполни-

тельного персонала, определить рациональное число уровней управления, оценить рациональность организационной структуры). Провести анализ кадрового состава персонала.

1.4. Функциональный анализ СУ.

Провести функциональный анализ СУ. Определение дерева целей организации и его анализ. Анализ функций руководителей и отделов организации. Анализ реализации основных функций управления (планирование, организация, мотивация и контроль). Оценить методы управления, применяемые в организации (административные, экономические, социально-психологические), проанализировать систему мотивации персонала. Тип организационной культуры. Проанализировать стили руководства.

1.5. Информационный анализ СУ.

Провести информационный анализ СУ: наличие и направления внешних и внутренних информационных потоков организации, проанализировать документооборот (перечень документов, маршруты движения документов и т.д.), исследование локальной информационной сети, наличие информационных ресурсов (архивы, базы данных и пр.), программные продукты, используемые в организации, сайт. Провести анализ применения современных информационных технологий.

1.6. **Параметрический анализ СУ.**

Провести SWOT-анализ. Оценить эффективность системы управления организацией, т.е. количественно подтвердить наличие выявленной проблемы в системе управления.

1.7. Выявление путей совершенствования системы управления.

Выявить пути совершенствования системы управления предметом исследования: дать практические рекомендации.

Заключение

Список литературы

Приложения

Курсовая работа должна содержать: титульный лист, оглавление, введение (практическая актуальность, объект и предмет исследования, цель, задачи, теоретическая актуальность, структура работы, методы исследования), одна гпава, заключение и библиографический список (не старше 5 лет). Объем курсовой работы – 40-50 стр. Оформление по стандарту (см. Положение о курсовой работе РАНХиГС).

Критерии оценки курсовой работы

Оценка «**отлично**» выставляется при выполнении курсовой работы в полном объеме; работа отличается глубиной проработки всех разделов содержательной части, оформлена с соблюдением установленных правил; студент свободно владеет теоретическим материалом, безошибочно применяет его при решении задач, сформулированных в задании; на все вопросы дает правильные и обоснованные ответы, убедительно защищает свою точку зрения.

Оценка «**хорошо**» выставляется при выполнении курсовой работы в полном объеме; работа отличается глубиной проработки всех разделов содержательной части, оформлена с соблюдением установленных правил; студент твердо владеет теоретическим материалом, может применять его самостоятельно или по указанию преподавателя; на большинство вопросов даны правильные ответы, защищает свою точку зрения достаточно обосновано.

Оценка «**удовлетворительно**» выставляется при выполнении курсовой работы в основном правильно, но без достаточно глубокой проработки некоторых разделов; студент усвоил только основные разделы теоретического материала и по указанию преподавателя (без инициативы и самостоятельности) применяет его практически; на вопросы отвечает неуверенно или допускает ошибки, неуверенно защищает свою точку зрения.

Оценка «**неудовлетворительно**» выставляется, когда студент не может защитить свои решения, допускает грубые фактические ошибки при ответах на поставленные вопросы или вовсе не отвечает на них.

Экзамен проходит в форме тестирования.

Инструкция к тесту

Тест выдается на бумажном носителе. После завершения тестирования каждый обучаемый получает персональный результат.

В тесте 20 вопросов с вариантами ответа, необходимо выбрать один правильный ответ. Время тестирования 20 минут. Тестовые вопросы являются типовыми: с выбором одного варианта ответа из предложенных.

Типовые тестовые задания

1. **Антагонистические цели это:**

а) гармонирующие;

б) противоположные;

в) идентичные.

2. Под синтезом понимается:

а) процесс исследования СУ, основанный на ее декомпозиции с последующим определением характеристик составляющих ее элементов;

б) процесс создания новой системы путем определения ее рациональных или оптимальных свойств и соответствующих показателей;

в) целенаправленное познание чего-либо, результаты которого выступают в виде системы понятий, законов и моделей, характеризующих изучаемый предмет или явление.

3. **Система управления традиционно делится на:**

а) три части;

б) пять частей;

в) две части.

4. **Под системным анализом понимается:**

а) процесс исследования СУ, основанный на ее декомпозиции с последующим определением характеристик составляющих ее элементов;

б) процесс создания новой системы путем определения ее рациональных или оптимальных свойств и соответствующих показателей;

в) целенаправленное познание чего-либо, результаты которого выступают в виде системы понятий, законов и моделей, характеризующих изучаемый предмет или явление.

5. К факторам прямого воздействия внешней среды относят:

а) цели; потребители; персонал; технологии;

б) культура страны; научно-технический прогресс; стихийные бедствия; экономика страны;

в) конкуренты; поставщики; потребители; законодательство.

6. К основным причинам возникновения отклонения результата от цели не относится:

а) стабильность внешней среды;

б) человеческий фактор;

в) некорректная постановка цели.

7. Под исследованием понимается:

а) процесс исследования СУ, основанный на ее декомпозиции с последующим определением характеристик составляющих ее элементов;

б) процесс создания новой системы путем определения ее рациональных или оптимальных свойств и соответствующих показателей;

в) целенаправленное познание чего-либо, результаты которого выступают в виде системы понятий, законов и моделей, характеризующих изучаемый предмет или явление.

Система оценки: После завершения тестирования каждый обучаемый получает персональный результат.

Баллы	Оценка
<10	неудовлетворительно
≥10	удовлетворительно
≥14	хорошо
≥17	отлично

4.4 Оценивание студентов при проведении промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация по дисциплине проводится в соответствии с Учебным планом в форме экзамена.

Оценка знаний студента на экзамене носит комплексный характер, является балльной и определяется его:

- ответом на экзамене (решением теста);
- учебными достижениями в семестровый период (по очной форме обучения - количеством баллов, полученных по балльно-рейтинговой системе).

Знания и компетенции студента на экзамене оцениваются оценками: «*отлично*» – 5, «*хорошо*» – 4 , «*удовлетворительно*» – *3*, «*неудовлетворительно*» – 2.

Оценка студентам очной формы обучения выставляется в соответствии с балльно-рейтинговой системой. Основой для определения оценки служит уровень усвоения студентами материала, предусмотренного рабочей программой дисциплины.

Критерии оценки студента на экзамене

Баллы (рейтинговой оценки), %	**Оценка**	**Требования к знаниям**
100-76	*5, «отлично»*	Оценка **«отлично»** выставляется студенту, если он • перечисляет и объясняет современные методы системного анализа в задачах анализа и проектирования систем управления, основные свойства, характеристики и закономерности развития организаций как объектов управления и сложных систем; • идентифицирует объекты исследования во взаимодействии с внешней средой; • понимает особенности применения системного подхода к управлению организационными системами; • умеет применять системный подход к исследованию организаций; • умеет применять методы проектирования эффективных систем управления, • рассчитывает рассчитывает эффективность систем управления. – Учебные достижения в семестровый период и результатами рубежного контроля демонстрируют

		высокую степень овладения программным материалом (для очной формы обучения)
66-75	*4, «хорошо»*	Оценка **«хорошо»** выставляется студенту, если он • перечисляет основные методы системного анализа; • идентифицирует объекты исследования во взаимодействии с внешней средой; • понимать особенности организационных систем; • умеет применять системный подход к исследованию организаций, но допускает незначительные неточности • умеет применять методы проектирования эффективных систем управления, но допускает незначительные неточности • рассчитывает эффективность систем управления, но допускает незначительные неточности – Учебные достижения в семестровый период и результатами рубежного контроля демонстрируют хорошую степень овладения программным материалом (для очной формы обучения)
50-65	*3, «удовлетворительно»*	Оценка **«удовлетворительно»** ставится студенту, • испытывает трудности с перечислением современных методов системного анализа; • испытывает затруднение в идентификации объектов исследования во взаимодействии с внешней средой; • понимает только часть особенностей организационных систем; • с ошибками применяет системный подход к исследованию организаций; • с ошибками применяет методы проектирования эффективных систем управления; • с ошибками рассчитывает эффективность систем управления - Учебные достижения в семестровый период и результатами рубежного контроля демонстрируют достаточную (удовлетворительную) степень овладения программным материалом (для очной формы обучения)
Менее 50	*2, «неудовлетворительно»*	Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, если он • допускает существенные ошибки в программном материале, • не обладает способностью логически верно, аргументировано и ясно строить устную речь по вопросам программного материала - Учебные достижения в семестровый период и результатами рубежного контроля демонстрировали низкую степень овладения программным материалом по (для очного отделения).

5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

При подготовке к занятиям на каждый теоретических вопрос темы целесообразно составить план-конспект ответа с фиксацией в нем важнейших положений анализируемых материалов, что будет способствовать более глубокому, полному освоению компетенций.

Раздел 1 Исследования и их роль в научной и практической деятельности человека.

Вопросы для самостоятельной подготовки:

1. Исследование как составная часть менеджмента организации
2. Этапы процесса исследования систем управления.
3. Структурный анализ и его особенности.
4. Функциональный анализ и его особенности.
5. Информационный анализ и его особенности.
6. Параметрический анализ и его особенности.

Литература.

1. Коротков, Э. М. Исследование систем управления : учебник и практикум для академического бакалавриата / Э. М. Коротков. — 3-е изд., перераб. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2016. — 226 с. — Режим доступа: https://www.biblio-online.ru/book/4C56F128-2044-4469-A0A6-6A9589895B09 — ЭБС «Юрайт», по паролю. Раздел 1.
2. Мишин В.М. Исследование систем управления [Электронный ресурс]: учебник/ Мишин В.М.— Электрон. текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2015.— 527 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/52477.html.— ЭБС «IPRbooks» Раздел 2

Раздел 2. Система управления.

1. Понятие системы (элемент, связь, взаимодействие, структура, внешняя среда, состояние, входы, выходы и движение).
2. Классификация систем.
3. Понятие системы управления.
4. Система целей организации.
5. Эффективность управления системой.
6. Организационная система управления.
7. Оптимизация системы управления.
8. Виды и характеристики подсистем.

Литература.

1. Мельников, В. П. Исследование систем управления : учебник для академического бакалавриата / В. П. Мельников, А. Г. Схиртладзе. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 447 с. — Режим доступа: https://www.biblio-online.ru/book/A79CE764-AFD5-44BB-A8D5-092D34BAC05D — ЭБС «Юрайт», по паролю. Раздел 3-4
2. Алексеева, М. Б. Теория систем и системный анализ : учебник и практикум для академического бакалавриата / М. Б. Алексеева, П. П. Ветренко. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 304 с. — Режим доступа: https://www.biblio-online.ru/book/B791EB3D-7CD9-48A7-B7DD-BEB4670DB29E — ЭБС «Юрайт», по паролю. Раздел 5

Раздел 3. Системный анализ и синтез.

1. Понятие и основные черты системного подхода.
2. Анализ систем управления (понятие, цели и задачи).
3. Синтез систем управления (понятие, цели и задачи).
4. Особенности анализа и синтеза организационных систем управления.
5. Разработка гипотезы и концепции исследования
6. Основные черты организационного управления.
7. Основные требования к организационному управлению.

8. Структуры, их виды и формы представления.

Литература.

1. Мишин В.М. Исследование систем управления [Электронный ресурс]: учебник/ Мишин В.М.— Электрон. текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2015.— 527 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/52477.html.— ЭБС «IPRbooks». Раздел 3
2. Фомичев А.Н. Исследование систем управления (2-е издание) [Электронный ресурс]: учебник для бакалавров/ Фомичев А.Н.— Электрон. текстовые данные.— М.: Дашков и К, 2015.— 348 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/52299.html .— ЭБС «IPRbooks». Раздел 5

Раздел 4. Методы и приемы анализа систем управления.

1. Классификация методов исследования систем управления.
2. Характеристики логических методов исследования.
3. Характеристики методов экспертных оценок.
4. Эмпирико-теоретические методы исследования систем управления.
5. Моделирование в исследовании систем управления.
6. Виды социологических исследований систем управления.
7. Организация социологических исследований систем управления.
8. Диагностический метод исследования систем управления (понятие, цель, задачи, предмет, объект и классификация).
9. Классификация и краткая характеристика методов диагностики.

Литература.

1. Коротков, Э. М. Исследование систем управления : учебник и практикум для академического бакалавриата / Э. М. Коротков. — 3-е изд., перераб. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2016. — 226 с. — Режим доступа: https://www.biblio-online.ru/book/4C56F128-2044-4469-A0A6-6A9589895B09 — ЭБС «Юрайт», по паролю. Раздел 8.
2. Фрейдина Е.В. Исследование систем управления/ под ред. Ю.В. Гусева.-3-е изд.,стер.-М.: омега-Л, 2018.-368с. .— Режим доступа: https://e.lanbook.com/book/5530#authors — ЭБС «Лань». Раздел 7

6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", включая перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю)

6.1. Основная литература.

1. Коротков, Э. М. Исследование систем управления : учебник и практикум для академического бакалавриата / Э. М. Коротков. — 3-е изд., перераб. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2016. — 226 с. — Режим доступа: https://www.biblio-online.ru/book/4C56F128-2044-4469-A0A6-6A9589895B09 — ЭБС «Юрайт», по паролю.
2. Мельников, В. П. Исследование систем управления : учебник для академического бакалавриата / В. П. Мельников, А. Г. Схиртладзе. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 447 с. — Режим доступа: https://www.biblio-online.ru/book/A79CE764-AFD5-44BB-A8D5-092D34BAC05D — ЭБС «Юрайт», по паролю.
3. Мишин В.М. Исследование систем управления [Электронный ресурс]: учебник/ Мишин В.М.— Электрон. текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2015.— 527 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/52477.html.— ЭБС «IPRbooks».

6.2. Дополнительная литература.

1. Алексеева, М. Б. Теория систем и системный анализ : учебник и практикум для академического бакалавриата / М. Б. Алексеева, П. П. Ветренко. — М. : Издательство Юрайт,

2017. — 304 с. — Режим доступа: https://www.biblio-online.ru/book/B791EB3D-7CD9-48A7-B7DD-BEB4670DB29E — ЭБС «Юрайт», по паролю.

2. Фомичев А.Н. Исследование систем управления (2-е издание) [Электронный ресурс]: учебник для бакалавров/ Фомичев А.Н.— Электрон. текстовые данные.— М.: Дашков и К, 2015.— 348 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/52299.html .— ЭБС «IPRbooks»

3. Фрейдина Е.В. Исследование систем управления/ под ред. Ю.В. Гусева.-3-е изд.,стер.-М.: омега-Л, 2018.-368с. .— Режим доступа: https://e.lanbook.com/book/5530#authors — ЭБС «Лань».

6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы.

http://www.iprbookshop.ru/ - Электронная библиотечная система «IPRBooks»
https://www.biblio-online.ru/ - Электронная библиотечная система «Юрайт»
www.e.lanbook.com - Электронная библиотечная система «Лань»
http://edu.garant.ru – Официальный сайт Гарант
http://www.consultant.ru/ – Официальный сайт КонсультантПлюс

6.4. Иные источники.

Справочно-правовая система «Консультант Плюс» - http://www.consultant.ru/
Справочная правовая система «Гарант» - http://www.aero.garant.ru

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

- 5 лингафонных кабинетов с установленным программным обеспечением (программа «Нибелунг»), оснащенные наушниками (на каждом рабочем столе)
- компьютеры с доступом в Интернет;
- мультимедийное оборудование;
- интерактивная доска (при наличии);
- классная доска, указка.

Программное обеспечение	Версия	Существует лицензий (и тип), количество
Windows 7 Pro	7	105
Офисный пакет		
Microsoft Office 2010 standard	2010	150
Microsoft Office 2016 standard	2016	120
Антивирусная защита		
-Kaspersky Endpoint Security длябизнеса- Стандартный Russian Edition	10.2.5.3201	450
Дополнительные программы и утилиты		
WinRar	5	250
Radmin	3	250
ABBY FineReader 9.0 Corporate Edition	9	15
Другое ПО, используемое в деятельности филиала		
1С Библиотека	2.1.2.1	1
Гарант	8.00.2.025	50
Консультант	4016.00.12	50

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

Челябинский филиал
Кафедра экономики и менеджмента

УТВЕРЖДЕНА
решением кафедры
экономики и менеджмента
Протокол от «28» августа 2019 г.
№ 1

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.В.17 Управление социальным развитием персонала

индекс, наименование дисциплины, в соответствии с учебным планом

направление подготовки

38.03.03 Управление персоналом

код, наименование направления подготовки

Управление персоналом организации

профиль

бакалавр

квалификация

очная и заочная формы обучения

формы обучения

Челябинск 2019

Автор(ы)-составитель(и):

К.с.н., доцент кафедры экономики и менеджмента		Терещук Е.А.
(ученая степень и(или) ученое звание, должность)	*(наименование кафедры)*	*(Ф.И.О.)*

Заведующий кафедрой		
экономики и менеджмента	канд.экон. наук, доцент	Абрамкина С.Р.
(наименование кафедры)	*(ученая степень и(или) ученое звание)*	*(Ф.И.О.)*

СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы	4
2. Объем и место дисциплины в структуре образовательной программы	6
3. Содержание и структура дисциплины (модуля)	7
4. Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине	9
5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины	16
6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся по дисциплине	19
7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы	20

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения программы

1.1. Дисциплина Б1.В.17 «Управление социальным развитием персонала» обеспечивает овладение следующими компетенциями с учетом этапов:

Очная и заочная форма обучения

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ПК-29	владение навыками анализа и диагностики состояния социальной сферы организации, способностью целенаправленно и эффективно реализовывать современные технологии социальной работы с персоналом, участвовать с составлении и реализации планов (программ) социального развития с учётом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации	ПК-29.2	владением навыками анализа и диагностики состояния социальной сферы организации
ПК-31	способность и готовность оказывать консультации по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива (взаимоотношения, морально-психологический климат), умение применять инструменты прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектива	ПК-31.2	Уметь применять инструменты прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектива

ПК-32	владением навыками диагностики организационной культуры и умением применять их на практике, умением обеспечивать соблюдение этических норм взаимоотношений в организации	ПК-32.2	Способность обеспечивать результативное взаимодействие в организации

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

ОТФ/ТФ	Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения
ОТФ: 07.003/ D деятельность по развитию персонала **ТФ** D/02.6 организация обучения персонала **ТФ** D/03.6 организация адаптации и стажировки персонала **ТФ:** D/01.6 организация и проведение мероприятий по развитию и построению профессиональной карьеры персонала **ТФ** D/04.6 администрирование процессов и документооборота по развитию и профессиональной карьере, обучению, адаптации и стажировке персонала	ПК-29.2	на уровне **знаний:** • Характеризовать отечественный и зарубежный опыт решения социально-трудовых проблем • Перечислить и объяснить современные тенденции социального развития
		на уровне **умений:** • диагностировать проблемы социального развития персонала и разрабатывать пути их решения; • разрабатывать социальный паспорт предприятия;
	ПК-31.2.	На уровне знаний: • Перечислить и объяснить основные принципы и методы управления социальным развитием организации На уровне умений: • диагностировать проблемы социального развития персонала и разрабатывать пути их решения • определять направления социального развития персонала и разрабатывать программы мероприятий
ОТФ: 07.003/ H стратегическое управление персоналом организации **ТФ** H/01.7 разработка системы стратегического управления персоналом организации **ТФ** H/02.7 реализация системы	ПК-32.2	На уровне знаний: • Перечислить задачи и функции менеджера в области управления социальным развитием На уровне умений: • диагностировать проблемы социального развития персонала и разрабатывать пути их решения

ОТФ/ТФ	Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения
стратегического управления персоналом организации **ТФ** Н/02.7 администрирование процессов и документооборота по стратегическому управлению персоналом организации		

2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО

Объем дисциплины

Общая трудоемкость дисциплины (модуля) в зачетных единицах: 180 часов академических (5 з.е.); 135 часов астрономических (5 з.е.).

- *количество академических часов, выделенных на контактную работу с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся:*

✓ очная форма обучения – 180 часов, в том числе:
– лекционные занятия – 22 часа,
– практические занятия – 42 часа;
– КСР – 2 часа.
Самостоятельная работа студентов – 114 часов.
✓ заочная форма обучения - 180 часа, в том числе:
– лекционные занятия – 10 часов;
– практические занятия – 12 часов;
– КСР-2 часа.
Самостоятельная работа студентов – 156 часов.

- *количество астрономических часов, выделенных на контактную работу с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся:*

✓ очная форма обучения – 135 часов, в том числе:
– лекционные занятия – 22 часа,
– практические занятия – 42 часа;
– КСР – 2 часа.
Самостоятельная работа студентов – 24 часов.
Контроль – 45 часов.
✓ заочная форма обучения - 135 часа, в том числе:
– лекционные занятия – 8 часов;
– практические занятия – 8 часов;
– КСР-2 часа.
Самостоятельная работа студентов – 110 часов.
Контроль – 7 часов.

Место дисциплины в структуре ОП ВО

Б1.В.17 Управление социальным развитием персонала, очная форма – 4 курс, 7 семестр; заочная форма –5 курс, 9-10 семестр;

– дисциплина реализуется после изучения таких дисциплин как:

- Б1.В.12 Управление персоналом организации

- Б1.В.01 Экономика управления персоналом
- Б1.В.05 Мотивация и стимулирование трудовой деятельности
- Б1.В.ДВ.04.01 Организационная культура

– форма промежуточной аттестации в соответствии с учебным планом – экзамен.

3. Содержание и структура дисциплины (модуля) в академических часах

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины (модуля), час.						Форма текущего контроля успеваемости**, промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л/ЭО, ДОТ*	ЛР/ ЭО, ДОТ*	ПЗ/ ЭО, ДОТ*	КСР		
Очная форма обучения								
Тема 1	Организация как субъект социальных отношений. Персонал организации	42	6		6		30	О
Тема 2	Система управления социальным развитием персонала	95	12		26	1	56	Т
Тема 3	Разработка программы социального развития персонала	43	4		10	1	28	Т
Промежуточная аттестация		экзамен						
Всего:		**180**	**22**		**42**	**2**	**114**	
Заочная форма обучения								
Тема 1	Организация как субъект социальных отношений. Персонал организации	42	2		2		38	О
Тема 3	Система управления социальным развитием персонала	94	6		6		82	Т
Тема 3	Разработка программы социального развития персонала	44	2		4	2	36	Т
Промежуточная аттестация		экзамен						
Всего:		**180**	**10**		**12**	**2**	**156**	

*Примечание: * опрос (О), доклад (Д), решение задач (З), тестирование (Т)*

Содержание и структура дисциплины (модуля) в астрономических часах

№ п/п	Наименование тем	Объем дисциплины (модуля), час.	Форма

	(разделов)	Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	текущего контроля успеваемости**, промежуточной аттестации
			Л/ЭО, ДОТ*	ЛР/ ЭО, ДОТ*	ПЗ/ ЭО, ДОТ*	КСР		
Очная форма обучения								
Тема 1	Организация как субъект социальных отношений. Персонал организации	20	6		6		8	О
Тема 2	Система управления социальным развитием персонала	47	12		26	1	8	Т
Тема 3	Разработка программы социального развития персонала	23	4		10	1	8	Т
Промежуточная аттестация		Экзамен 45						
Всего:		**135**	**22**		**42**	**2**	**24**	
Заочная форма обучения								
Тема 1	Организация как субъект социальных отношений. Персонал организации	34	2		2		30	О
Тема 2	Система управления социальным развитием персонала	48	4		4		40	Т
Тема 3	Разработка программы социального развития персонала	46	2		2	2	40	Т
Промежуточная аттестация		Экзамен 7						
Всего:		**135**	**8**		**8**	**2**	**110**	

*Примечание: * опрос (О), доклад (Д), решение задач (З), тестирование (Т)*

Тема 1. Организация как субъект социальных отношений. Персонал организации.

Организация как социальная система. Внешняя среда организации. Внутренняя среда организации. Подсистемы организации. Социальная подсистема. Социальные процессы в организации. Функционирование и развитие. Социальное развитие и социальные изменения в организации. Концепция человеческих ресурсов. Качество трудовой жизни. Условия использования и воспроизводства человеческого капитала в организации.

История отечественного и зарубежного опыта в решении социально-трудовых проблем. Исторические предпосылки и необходимость социальной деятельности организации. Отечественный опыт управления социальным развитием. Опыт зарубежных стран в управлении социальным развитием.

Тема 2. Система управления социальным развитием персонала.

Морфология системы управления социальным развитием персонала. Субъект и объект социального развития. Функции, методы, механизмы, технологии социального развития персонала. Методики оценки уровня социального развития персонала. Диагностика проблем социального развития персонала. Социальная служба организации. Задачи, структура, функции социальной службы. Социальный паспорт организации.

Социальная стратегия и социальная политика организации. Влияние социальной политики государства на формирование социальной стратегии организации. Социальная стратегия организации в системе управления организации. Социально-экономическая эффективность социальных стратегий организации. Корпоративная социальная ответственность. Структура социальной стратегии организации. Кадровая политика, планирование персонала организации. Отбор и найм персонала. Мотивация, стимулирование персонала. Организация системы обучения персонала. Оценка трудовой деятельности. Управление карьерой персонала. Оплата труда. Дифференцированный подход к оплате труда. Прозрачность оплаты труда. Информационное обеспечение оплаты труда. Льготы, социальный пакет. Медицинское и пенсионное страхование. Кредитование сотрудников. Обучение сотрудников за счет организации. Отдых за счет организации. Условия труда и быта. Методы управления условиями труда, быта и досуга в организации. Социальная инфраструктура организации.

Понятие социального партнерства. Структура, функции, принципы социального партнерства в организации. Зарубежный и отечественный опыт социального партнерства. Конфликты в организации. Механизмы регулирования конфликтов в организации. Трудовые конфликты. Защита прав работников.

Тема 3. Разработка программы социального развития персонала

Диагностика проблем социального развития персонала. Использование социологических методов исследования. Постановка целей социального развития. Разработка мероприятий в области социального развития персонала. Планирование мероприятий социального развития персонала. Оценка социально-экономической эффективности мероприятий социального развития.

4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине (модулю)

4.1. Формы и методы текущего контроля успеваемости обучающихся и промежуточной аттестации.

4.1.1. В ходе реализации дисциплины Б1.В.17 Управление социальным развитием персонала используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

- при проведении занятий семинарского типа: опрос
- при контроле результатов самостоятельной работы студентов: опрос, тестирование

Тема 1. Организация как субъект социальных отношений. Персонал организации.

Типовые оценочные материалы по теме 1

Вопросы для проведения опроса:

1. Организация как социальная система.
2. Социальная подсистема. Социальные процессы в организации.
3. Социальное развитие и социальные изменения в организации.
4. Концепция человеческих ресурсов.
5. Качество трудовой жизни.

6. Условия использования и воспроизводства человеческого капитала в организации.

7. Исторические предпосылки и необходимость социальной деятельности организации.

8. Отечественный опыт управления социальным развитием.

9. Опыт зарубежных стран в управлении социальным развитием.

Тема 2. Система управления социальным развитием персонала.

Типовые оценочные материалы по теме 2

Типовые тестовые задания:

Инструкция к тесту

Тесты выдаются студентам на бумажном носителе. После завершения тестирования каждый обучаемый получает персональный результат.

В тесте 10 вопросов с вариантами ответа, необходимо выбрать один или несколько правильных ответов. Время тестирования 20 минут. Тестовые вопросы являются типовыми: с выбором одного или нескольких вариантов ответа из предложенных.

1.Трипартизм – это специфический вид социального партнерства, который включает:

01 – работников, работодателей и профсоюзы

02- работников, работодателей и представителей государства

03 – предпринимателей и профсоюзы

04 – работников и работодателей

2. В структуру социальной стратегии организации могут входить вопросы:

01 – социальной ответственности организации

02 – отбора и найма персонала

03 – оплаты труда

04 – мотивации, стимулирования

05 – разрешения конфликтов

06 – внедрения инноваций

Тема 3. Разработка программы социального развития персонала

Типовые оценочные материалы по теме 3

Типовые тестовые задания:

Инструкция к тесту

Тесты выдаются студентам на бумажном носителе. После завершения тестирования каждый обучаемый получает персональный результат.

В тесте 10 вопросов с вариантами ответа, необходимо выбрать один или несколько правильных ответов. Время тестирования 20 минут. Тестовые вопросы являются типовыми: с выбором одного или нескольких вариантов ответа из предложенных.

1.Отметьте, что из ниже перечисленного не отражает социальную эффективность плана социального развития:

01 – совершенствование социальной структуры трудового коллектива

02 – рост благосостояния членов коллектива

03 – повышение социального статуса и культурного уровня работников

04 – рост производительности труда

2.Какие социологические методы могут быть использованы для выявления проблем социального развития персонала?

01 – контент-анализ документов

02 – интервью

03 – анкетирование
04 - наблюдение

Шкала оценивания

	Формы контроля	**Критерии оценки**	**Показатели и шкала оценивания (кол-во баллов)**
1.	Опрос	Правильность ответов на поставленные вопросы (до 5 мини-вопросов)	**5 баллов –** ответил на все вопросы **4 балла** – ответил на все вопросы, допустил 1-2 ошибки, но сам их исправил **3 балла** – ответил на 3 и более вопросов с ошибками **2 балла** – ответил на 1-2 вопроса с ошибками
2.	Тесты: письменные и/или компьютерные	Правильность ответа	**5 баллов** – 90-100% **4 балла** – 75-89% **3 балла** – 50-74% **2 балла** - < 50%

4.3. Оценочные средства для промежуточной аттестации.

4.3.1. Формируемые компетенции

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ПК-29	владение навыками анализа и диагностики состояния социальной сферы организации, способностью целенаправленно и эффективно реализовывать современные технологии социальной работы с персоналом, участвовать с составлении и реализации планов (программ) социального развития с учётом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации	ПК-29.2	владением навыками анализа и диагностики состояния социальной сферы организации

ПК-31	способность и готовность оказывать консультации по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива (взаимоотношения, морально-психологический климат), умение применять инструменты прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектива	ПК-31.2	Уметь применять инструменты прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектива
ПК-32	владением навыками диагностики организационной культуры и умением применять их на практике, умением обеспечивать соблюдение этических норм взаимоотношений в организации	ПК-32.2	Способность обеспечивать результативное взаимодействие в организации

4.3.2.Типовые оценочные средства промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация студентов проводится в форме экзамена.

Экзамен проходит в форме тестирования.

Инструкция к тесту

Тесты выдаются студентам на бумажном носителе. После завершения тестирования каждый обучаемый получает персональный результат.

В тесте 15 вопросов с вариантами ответа, необходимо выбрать один или несколько правильных ответов. Время тестирования 40 минут. Тестовые вопросы являются типовыми: с выбором одного или нескольких вариантов ответа из предложенных.

Типовые тестовые задания

1.Трипартизм – это специфический вид социального партнерства, который включает:

01 – работников, работодателей и профсоюзы

02- работников, работодателей и представителей государства

03 – предпринимателей и профсоюзы

04 – работников и работодателей

2.Отметьте, какие показатели объективно отражают удовлетворенность качеством трудовой жизни у работников:

01 – степень его инициативности

02 – качество выполненной работы

03 – уровень выполнения производственных заданий

04 – состояние дисциплины труда работника

3.Отметьте, что из ниже перечисленного не отражает социальную эффективность плана социального развития:

01 – совершенствование социальной структуры трудового коллектива

02 – рост благосостояния членов коллектива

03 – повышение социального статуса и культурного уровня работников

04 – рост производительности труда

4.Можно ли утверждать, что за последние десять лет XX в. социальная сфера Российской Федерации понесла значительные потери, что не могло не вызвать ее спад в начале третьего тысячелетия?

01 – да

02 - нет

5.Что из ниже перечисленного не является принципом социального партнерства?

01 – регулярность проведения необходимых консультация в ходе сотрудничества

02 – полное равенство сторон на переговорах

03 – справедливость и доверие в отношениях партнеров

04 – обязательная отчетность за процедуры переговоров перед государством

05 – приоритетность согласительных методов и процедур в ходе переговоров

6.Является ли безопасность труда комплексом организационных, технических, санитарно-гигиенических, охранных мероприятий и средств, направленных на обеспечение здоровых и безопасных условий труда, предотвращение угрозы здоровью и самой жизни работников?

01 - да

02 - нет

7.Социальный паспорт организации включает:

01 – социально-демографический состав работников

02 – квалификационно-профессиональную структуру персонала

03 – движение и текучесть кадров

04 – данные претендентов на вакантные должности

8.Функции управления социальным развитием персонала обычно возложены на:

01 – социальную службу организации, службу управления персоналом

02 – самих работников

03 – профсоюзы

04 – руководителей разных уровней

9. В структуру социальной стратегии организации могут входить вопросы:

01 – социальной ответственности организации

02 – отбора и найма персонала

03 – оплаты труда

04 – мотивации, стимулирования

05 – разрешения конфликтов

06 – внедрения инноваций

10.Какие социологические методы могут быть использованы для выявления проблем социального развития персонала?

01 – контент-анализ документов

02 – интервью

03 – анкетирование

04 - наблюдение

11. Качественная стратегия изучения социальной подсистемы организации предполагает использование:

01 – стандартизированных опросников, формализованного интервью

02 - наблюдения, неформализованного интервью, фокус-групп

03 – построение количественных шкал

04– все перечисленное верно

12. Выборка в социологическом исследовании – это:

01 – выбор оптимальной численности лиц для опроса из генеральной совокупности

02 – исследование генеральной совокупности

03 элемент объекта исследования, который является носителем признаков, подлежащих фиксации

04 – сплошное обследование генеральной совокупности

13. Для диагностики проблем социального развития персонала в организации с количеством персонала до 200 человек целесообразнее:

01 – сплошное исследование коллектива

02 – выборочное исследование в коллективе

03 – монографическое исследование

14. Какие методы исследования относятся к количественным?

01 – наблюдение

02 – фокус-группа

03 – анкетирование

04 – глубинное интервью

05 – контент-анализ документов

06 – кейс-стади

07 – биографический метод

Система оценки: После завершения тестирования каждый обучаемый получает персональный результат.

Баллы (% правильных ответов)	**Оценка**
<50	неудовлетворительно
50-74	удовлетворительно
75-89	хорошо
90-100	отлично

4.4 Оценивание студентов при проведении промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация по дисциплине проводится в соответствии с Учебным планом в форме экзамена.

Оценка знаний студента на экзамене носит комплексный характер, является балльной и определяется его:

– ответом на экзамене (решением теста);

– учебными достижениями в семестровый период (по очной форме обучения - количеством баллов, полученных по балльно-рейтинговой системе).

Знания и компетенции студента на экзамене оцениваются оценками: «*отлично*» – 5, «*хорошо*» – 4 , «*удовлетворительно*» – *3*, «*неудовлетворительно*» – 2.

Оценка студентам очной формы обучения выставляется в соответствии с балльно-рейтинговой системой. Основой для определения оценки служит уровень усвоения студентами материала, предусмотренного рабочей программой дисциплины.

Критерии оценки студента на экзамене

Баллы (рейтинговой оценки), %	**Оценка**	**Требования к знаниям**
100-90	*5, «отлично»*	Оценка **«отлично»** выставляется студенту, если он – характеризует отечественный и зарубежный опыт решения социально-трудовых проблем; – Перечисляет и объясняет современные тенденции социального развития; – Перечисляет и объясняет основные принципы и методы управления социальным развитием организации; – Перечисляет задачи и функции менеджера в области управления социальным развитием персонала; – диагностирует проблемы социального развития персонала и разрабатывает пути их решения; – Разрабатывает социальный паспорт предприятия; – Определяет направления социального развития персонала и разрабатывает программы мероприятий. – Учебные достижения в семестровый период и результатами рубежного контроля демонстрируют высокую степень овладения программным материалом (для очной формы обучения)
75-89	*4, «хорошо»*	Оценка **«хорошо»** выставляется студенту, если он – характеризует с недочетами отечественный и зарубежный опыт решения социально-трудовых проблем; – Перечисляет и объясняет современные тенденции социального развития, но допускает незначительные неточности; – Перечисляет и объясняет основные принципы и методы управления социальным развитием организации с незначительными неточностями; – Перечисляет задачи и функции менеджера в области управления социальным развитием персонала – диагностирует проблемы социального развития персонала и разрабатывает пути их решения, но допускает незначительные ошибки; – Разрабатывает социальный паспорт предприятия с неточностями; – Определяет направления социального развития персонала и разрабатывает программы мероприятий, но допускает незначительные ошибки. – Учебные достижения в семестровый период и результатами рубежного контроля демонстрируют хорошую степень овладения программным материалом (для очной формы обучения)

50-74	*3, «удовлетворительно»*	Оценка **«удовлетворительно»** ставится студенту, – характеризует с ошибками отечественный и зарубежный опыт решения социально-трудовых проблем; – Перечисляет современные тенденции социального развития; – Перечисляет основные принципы и методы управления социальным развитием организации; – Перечисляет отдельные задачи и функции менеджера в области управления социальным развитием персонала; – Испытывает затруднения с диагностикой проблем социального развития персонала и разработкой путей их решения; – Разрабатывает социальный паспорт предприятия, но допускает ошибки; – испытывает затруднения с определением направления социального развития персонала и разработкой программы мероприятий. - Учебные достижения в семестровый период и результатами рубежного контроля демонстрируют достаточную (удовлетворительную) степень овладения программным материалом (для очной формы обучения)
Менее 50	*2, «неудовлетворительно»*	Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, если он • допускает существенные ошибки в программном материале, • не обладает способностью логически верно, аргументировано и ясно строить устную речь по вопросам программного материала - Учебные достижения в семестровый период и результатами рубежного контроля демонстрировали низкую степень овладения программным материалом по (для очного отделения).

5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

При подготовке к занятиям на каждый теоретических вопрос темы целесообразно составить план-конспект ответа с фиксацией в нем важнейших положений анализируемых материалов, что будет способствовать более глубокому, полному освоению компетенций.

Тема 1. Организация как субъект социальных отношений. Персонал организации.

Вопросы для самостоятельной подготовки:

1. Организация как социальная система.
2. Социальная подсистема. Социальные процессы в организации.
3. Социальное развитие и социальные изменения в организации.
4. Концепция человеческих ресурсов.
5. Качество трудовой жизни.

6. Условия использования и воспроизводства человеческого капитала в организации.

7. Исторические предпосылки и необходимость социальной деятельности организации.

8. Отечественный опыт управления социальным развитием.

9. Опыт зарубежных стран в управлении социальным развитием.

Литература

1. Оксинойд, К.Э. Управление социальным развитием организации. [Электронный ресурс] — Электрон. дан. — М. : ФЛИНТА, 2016. — 160 с. — Режим доступа: http://e.lanbook.com/book/20229 Раздел 1-2

2. Захарова Т.И. Управление социальным развитием организации [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Захарова Т.И., Корсакова А.А.— Электрон. текстовые данные.— М.: Евразийский открытый институт, 2015.— 396 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/10887.html .— ЭБС «IPRbooks» Раздел 1-2

3. Управление человеческими ресурсами организации: теория, процессы, технологии [Электронный ресурс]: монография/ Е.В. Михалкина [и др.].— Электрон. текстовые данные.— Ростов-на-Дону: Южный федеральный университет, 2017.— 428 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/47165.html .— ЭБС «IPRbooks» Раздел 3

Тема 2. Система управления социальным развитием персонала.

Вопросы для самостоятельной подготовки:

1. Морфология системы управления социальным развитием персонала.

2. Функции, методы, механизмы, технологии социального развития персонала. Методики оценки уровня социального развития персонала.

3. Диагностика проблем социального развития персонала.

4. Социальная служба организации. Задачи, структура, функции социальной службы. Социальный паспорт организации.

5. Социальная стратегия и социальная политика организации.

6. Влияние социальной политики государства на формирование социальной стратегии организации.

7. Социальная стратегия организации в системе управления организации. Социально-экономическая эффективность социальных стратегий организации.

8. Корпоративная социальная ответственность.

9. Структура социальной стратегии организации.

10. Кадровая политика, планирование персонала организации.

11. Отбор и найм персонала. Мотивация, стимулирование персонала.

12. Организация системы обучения персонала.

13. Оценка трудовой деятельности.

14. Управление карьерой персонала.

15. Оплата труда.

16. Льготы, социальный пакет.

17. Медицинское и пенсионное страхование.

18. Кредитование сотрудников. Обучение сотрудников за счет организации.

19. Отдых за счет организации.

20. Условия труда и быта. Социальная инфраструктура организации.

21. Понятие социального партнерства.

22. Структура, функции, принципы социального партнерства в организации.

23. Зарубежный и отечественный опыт социального партнерства.

24. Конфликты в организации. Механизмы регулирования конфликтов в организации. Трудовые конфликты. Защита прав работников.

Литература

1. Оксинойд, К.Э. Управление социальным развитием организации. [Электронный ресурс] — Электрон. дан. — М. : ФЛИНТА, 2018. — 160 с. — Режим доступа: http://e.lanbook.com/book/20229 Раздел 2-4

2. Тебекин, А.В.Управление персоналом [Текст]: учебник. – М.: КноРус, 2016. - 624 с.: ил. - (Бакалавриат). Раздел 3

3. Захарова Т.И. Управление социальным развитием организации [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Захарова Т.И., Корсакова А.А.— Электрон. текстовые данные.— М.: Евразийский открытый институт, 2018.— 396 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/10887.html .— ЭБС «IPRbooks» Раздел 3-5

5. Егоршин А.П. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: учебное пособие. - 3-е изд., перераб. и доп.- М.: Инфра-М, 2016. - 378с. - (Высшее образование). Раздел 2-3

6. Консультирование и коучинг персонала в организации [Текст] : Учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры / Под ред. Н.В.Антоновой, Н.Л.Ивановой. - М. : Юрайт, 2016. - 370 с. : ил. - (Бакалавр и магистр. Академический курс). Раздел 2

7. Макарова И.К.Привлечение, удержание и развитие персонала компании: учебное пособие / И.К. Макарова, О.Е. Алехина, Л.М. Крайнова; РАНХиГС при Президенте РФ.- М.: Дело, 2017. - 124с. - (Образовательные инновации). Раздел 1-3

Тема 3. Разработка программы социального развития персонала

Вопросы для самостоятельной подготовки:

1. Диагностика проблем социального развития персонала.
2. Использование социологических методов исследования.
3. Постановка целей социального развития.
4. Разработка мероприятий в области социального развития персонала.
5. Планирование мероприятий социального развития персонала.
6. Оценка социально-экономической эффективности мероприятий социального развития.

Литература

1. Оксинойд, К.Э. Управление социальным развитием организации. [Электронный ресурс] — Электрон. дан. — М. : ФЛИНТА, 2018. — 160 с. — Режим доступа: http://e.lanbook.com/book/20229 Раздел 4

2. Захарова Т.И. Управление социальным развитием организации [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Захарова Т.И., Корсакова А.А.— Электрон. текстовые данные.— М.: Евразийский открытый институт, 2015.— 396 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/10887.html .— ЭБС «IPRbooks» Раздел 5

3. Гутнов Р.Р. Проектно-ориентированное управление человеческими ресурсами организации [Электронный ресурс]/ Гутнов Р.Р.— Электрон. текстовые данные.— М.: Социум, 2018.— 215 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/28721.html .— ЭБС «IPRbooks» Раздел 1-3

4. Управление человеческими ресурсами организации: теория, процессы, технологии [Электронный ресурс]: монография/ Е.В. Михалкина [и др.].— Электрон. текстовые данные.— Ростов-на-Дону: Южный федеральный университет, 2016.— 428 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/47165.html .— ЭБС «IPRbooks» Раздел 3-4

6.Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", включая перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю)

6.1. Основная литература

1. Базаров Т.Ю. Управление персоналом. Практикум: Учебное пособие. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2015. - 239 с.

2. Кибанов А.Я., Дуракова И.Б. Управление персоналом организации: стратегия, маркетинг, интернационализация: Учебное пособие.-М.: ИНФРА-М, 2018.-301с.-(Высшее образование)

3. Оксинойд, К.Э. Управление социальным развитием организации. [Электронный ресурс] — Электрон. дан. — М. : ФЛИНТА, 2016. — 160 с. — Режим доступа: http://e.lanbook.com/book/20229

4. Тебекин, А.В.Управление персоналом [Текст]: учебник. – М.: КноРус, 2017. - 624 с.: ил. - (Бакалавриат).

5. Фёдорова, Н.В. Управление персоналом организации [Текст]: учебное пособие. - 4-е изд., перераб. и доп. – М.: КноРус, 2017. - 512 с.: ил. - (Бакалавриат).

6. Захарова Т.И. Управление социальным развитием организации [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Захарова Т.И., Корсакова А.А.— Электрон. текстовые данные.— М.: Евразийский открытый институт, 2016.— 396 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/10887.html .— ЭБС «IPRbooks»

6.2. Дополнительная литература

5. Бакирова Г.Х. Психология эффективного стратегического управления персоналом: Учебное пособие / Г.Х. Бакирова. - М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2015. - 591с. - (Magister).

6. Гутнов Р.Р. Проектно-ориентированное управление человеческими ресурсами организации [Электронный ресурс]/ Гутнов Р.Р.— Электрон. текстовые данные.— М.: Социум, 2018.— 215 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/28721.html .— ЭБС «IPRbooks»

7. Егоршин А.П. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: учебное пособие. - 3-е изд., перераб. и доп.- М.: Инфра-М, 2015. - 378с. - (Высшее образование).

8. Консультирование и коучинг персонала в организации [Текст] : Учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры / Под ред. Н.В.Антоновой, Н.Л.Ивановой. - М. : Юрайт, 2016. - 370 с. : ил. - (Бакалавр и магистр. Академический курс).

9. Макарова И.К.Привлечение, удержание и развитие персонала компании: учебное пособие / И.К. Макарова, О.Е. Алехина, Л.М. Крайнова; РАНХиГС при Президенте РФ.- М.: Дело, 2016. - 124с. - (Образовательные инновации).

10. Мизинцева, М.Ф. Оценка персонала [Текст] : Учебник и практикум для академического бакалавриата. - М. : Юрайт, 2016. - 378 с. : ил. - (Бакалавр. Академический курс).

11. Митрофанова Е.А. Управление персоналом: теория и практика. Аудит, контроллинг и оценка расходов на персонал: учебно-практич. пособие / А.А. Митрофанова, А.В. Софиенко; под ред. А.Я. Кибанова. - М.: Проспект, 2017.- 80с.

12. Управление человеческими ресурсами организации: теория, процессы, технологии [Электронный ресурс]: монография/ Е.В. Михалкина [и др.].— Электрон. текстовые данные.— Ростов-на-Дону: Южный федеральный университет, 2019.— 428 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/47165.html .— ЭБС «IPRbooks»

6.3.Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы

1. Управление человеческими ресурсами. В 2 ч. Часть 1 [Текст] : Учебник и практикум для академического бакалавриата / под ред. С.А.Баркова. - М. : Юрайт, 2016. - 183 с. : ил. - (Бакалавр. Академический курс).

2. Управление человеческими ресурсами. В 2 ч. Часть 2 [Текст] : Учебник и практикум для академического бакалавриата / под ред. С.А.Баркова. - М. : Юрайт, 2016. - 245 с. : ил. - (Бакалавр. Академический курс).

3. Учебники и учебная литература имеется в библиотеке филиала, а так же в имеющейся ЭБС «Лань» http://e.lanbook.com/, ЭБС «IPRbooks» http://www.iprbookshop.ru/ ЭБС «Юрайт» www.biblio-online.ru.

Кроме того, по дисциплине имеются методические материалы, размещенные на дистанционной платформе Челябинского филиала РАНХиГС: https://edu.rane74.ru/course/index.php?categoryid=45.

6.4 Интернет-ресурсы

http://www.iprbookshop.ru/ - Электронная библиотечная система «IPRBooks»
https://www.biblio-online.ru/ - Электронная библиотечная система «Юрайт»
www.e.lanbook.com - Электронная библиотечная система «Лань»
www.rsl.ru – официальный сайт Российской государственной библиотеки
www.ecsocman.edu.ru – Федеральный образовательный портал «Экономика. Социология. Менеджмент»
www.rbc.ru – официальный сайт агентства «РосБизнесКонсалтинг»
www.rubricon.com – информационно-энциклопедический ресурс
www.aup.ru – Административно-управленческий портал
www.hr-portal.ru – портал по управлению персоналом и менеджменту
http://www.hr-journal.ru - электронный журнал по управлению персоналом

6.5. Иные источники

Справочно-правовая система «Консультант Плюс» - http://www.consultant.ru/
Справочная правовая система «Гарант» - http://www.aero.garant.ru

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

- 5 лингафонных кабинетов с установленным программным обеспечением (программа «Нибелунг»), оснащенные наушниками (на каждом рабочем столе)
- компьютеры с доступом в Интернет;
- мультимедийное оборудование;
- интерактивная доска (при наличии);
- классная доска, указка.

Программное обеспечение	Версия	Существует лицензий (и тип), количество
Windows 7 Pro	7	105
Офисный пакет		
Microsoft Office 2010 standard	2010	150
Microsoft Office 2016 standard	2016	120
Антивирусная защита		
-Kaspersky Endpoint Security длябизнеса-Стандартный Russian Edition	10.2.5.3201	450
Дополнительные программы и утилиты		
WinRar	5	250
Radmin	3	250
ABBY FineReader 9.0 Corporate Edition	9	15
Другое ПО, используемое в деятельности филиала		
1С Библиотека	2.1.2.1	1
Гарант	8.00.2.025	50
Консультант	4016.00.12	50

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

Челябинский филиал
кафедра политологии, истории и философии

УТВЕРЖДЕНА
решением кафедры
политологии, истории и философии
Протокол от « 26» августа 2019 г.
№ 1

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.В.18 Элективные курсы по физической культуре

индекс, наименование дисциплины (модуля), в соответствии с учебным планом

направление подготовки

38.03.03 Управление персоналом

код, наименование направления подготовки

Управление персоналом организации

профиль

бакалавр

квалификация

очная и заочная

формы обучения

Челябинск 2019

Автор–составитель:

Доцент, к.п.н. кафедры политологии, истории и философии — П.С. Пивоваров

Заведующий кафедрой политологии, истории и философии — к.ф.н, доцент — Захарова Т.Н.

СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы	4
2. Объем и место дисциплины в структуре образовательной программы	5
3. Содержание и структура дисциплины (модуля)	6
4. Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине	12
5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины	17
6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся по дисциплине	22
7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы	24

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения программы.

1.1. Дисциплина Б1.В.18 Элективные курсы обеспечивает овладение следующими компетенциями:

Код компетенции	Содержание компетенции
УК ОС-7	способность поддерживать уровень физического здоровья, достаточного для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности
УК ОС-8	способность создавать и поддерживать безопасные условия жизнедеятельности, в том числе при возникновении чрезвычайных ситуаций

2. Объем и место дисциплины (модуля) в структуре ОП ВО

Б1.В.18 Элективные курсы, очная форма – 2 курс, 3 семестр; заочная форма обучения – 5 курс, 10 семестр.

– общая трудоемкость дисциплины (модуля) в зачетных единицах: 328 часа;

– количество академических часов, выделенных на контактную работу с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся по очной форме обучения –240 часов., в том числе:

- лекционные занятия – часа

- практические занятия – 192 часа.

- самостоятельная работа –88 часа.

– форма(ы) промежуточной аттестации в соответствии с учебным планом:

зачет

– количество академических часов, выделенных на контактную работу с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся по заочной форме обучения – 4 часов., в том числе:

- практические занятия – 4 часов

- самостоятельная работа студентов, включая ее контроль – 324часов

– форма(ы) промежуточной аттестации в соответствии с учебным планом: зачет

3. Содержание и структура дисциплины (модуля)

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины (модуля), час.						Форма текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СРС	
			Л	ЛР	ПЗ	КСР (контроль)		
Очная форма обучения								
Тема 1	**Теоретическая подготовка**	65			48		17	Т, О
Тема 2	**Методическая подготовка (самостоятельная работа)**	65			48		17	Т, О
Тема 3	**Практическая подготовка:**	66			48		18	Т, О
Тема 4	**Общая физическая подготовка**	66			48		18	Т, О
Тема 5	**Спортивные игры**	66			48		18	Т, О
Промежуточная аттестация		зач						
ВСЕГО		**328**			**240**		**88**	
Заочная форма обучения								
Тема 1	**Теоретическая подготовка**	64					64	Т, О
Тема 2	**Методическая подготовка (самостоятельная работа)**	66			1	1	64	Т, О
Тема 3	**Практическая подготовка:**	66			1	1	64	Т, О
Тема 4	**Общая физическая подготовка**	66			1	1	64	Т, О
Тема 5	**Спортивные игры**	66			1	1	64	Т, О
Контроль самостоятельной работы								
Промежуточная аттестация		**зач**						
ВСЕГО		**328**	**0**		**4**	**4**	**320**	

Примечание 4 – формы текущего контроля успеваемости опрос (О), тестирование (Т), контрольная работа (КР), коллоквиум (К), эссе (Э), реферат (Р), диспут, дебаты (Д), деловая/ ролевая игра (ДИ), доклад, метод малых групп, дискуссия, работа с первоисточниками, анализ конкретных ситуаций (case-study), библиографический урок (БУ)

В астрономических часах

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины (модуля), час.						Форма текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СРС	
			Л	ЛР	ПЗ	КСР (контроль)		
Очная форма обучения								
Тема 1	Теоретическая подготовка	48			48			Т, О
Тема 2	Методическая подготовка (самостоятельная работа)	50			48		2	Т, О
Тема 3	Практическая подготовка:	50			48		2	Т, О
Тема 4	Общая физическая подготовка	50			48		2	Т, О
Тема 5	Спортивные игры	48			48			Т, О
Промежуточная аттестация		зач						
ВСЕГО		246			240		6	
Заочная форма обучения								
Тема 1	Теоретическая подготовка	47					47	Т, О
Тема 2	Методическая подготовка (самостоятельная работа)	50			2		48	Т, О
Тема 3	Практическая подготовка:	50			2		48	Т, О
Тема 4	Общая физическая подготовка	49				1	48	Т, О
Тема 5	Спортивные игры	50				2	48	Т, О
Контроль самостоятельной работы								
Промежуточная аттестация		зач						
ВСЕГО		246	0		4	3	239	

Примечание 4 – формы текущего контроля успеваемости опрос (О), тестирование (Т), контрольная работа (КР), коллоквиум (К), эссе (Э), реферат (Р), диспут, дебаты (Д), деловая/ ролевая игра (ДИ), доклад, метод малых групп, дискуссия, работа с первоисточниками, анализ конкретных ситуаций (case-study), библиографический урок (БУ)

Содержание дисциплины (модуля)

Раздел 1. Теоретическая подготовка.

Естественнонаучные основы физической культуры и спорта, Основы здорового образа жизни, Методики самостоятельных занятий физическими упражнениями, Система физического воспитания, Самоконтроль занимающихся физическими упражнениями и спортом.

Раздел 2. Методическая подготовка (самостоятельная работа).

Методика обучения передвижению по пересеченной местности (пешее, передвижение на лыжах, на велосипеде и др.). Проведение студентами тематической беседы по физической куль туре и спорту по заданной тематике. Проведение студентами тематической беседы о значении физической тренированности для адаптации организма человека к разнообразным условиям внешней среды. Питание и контроль за массой тела при различной двигательной активности. Основные положения методики закаливания. Составление индивидуальной программы самовоспитания с использованием средств физической культуры и спорта. Физическое состояние и сексуальность. Использование методов самоконтроля, стандартов, индексов, номограмм, функциональных проб. Самооценка и анализ выполнения обязательных тестов общефизической подготовки за период обучения. Ведение личного дневника самоконтроля. Обоснование индивидуального выбора вида спорта или оздоровительной системы физических упражнений и формы для регулярных занятий. Методика определения профессионально значимых физиологических, психических и специальных качеств на основе профессиограммы будущего специалиста. Методика самоконтроля за уровнем развития профессионально значимых качеств и свойств личности для будущего специалиста. Оказание первой помощи в различных ситуационных обстоятельствах. Методика действий в экстремальных ситуациях. Методика действий в чрезвычайных ситуациях.

Раздел 3. Практическая подготовка

Общая физическая подготовка(гимнастика, силовая гимнастика, лёгкая атлетика, плавание, лыжная подготовка). Спортивные игры. Комплексные занятия. Профессионально-прикладная физическая подготовка.

Раздел 4. Физическая культура в дополнительной специальной группе и группе для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья.

Дополнительная группа (комплексы вольных упражнений, подтягивание на перекладине, подтягивание на низкой перекладине, поднимание туловища из положения лежа на спине, упражнения на гибкость, упражнения с мячем, ходьба 1,2,3 и более км, упражнения со скакалкой, ходьба на лыжах 1,3,5,10 км) Специальная группа (примерная тематика рефератов). Инвалиды и лица с ограниченными возможностями здоровья (примерная тематика рефератов).

Содержание семинарских (практических) занятий

Раздел 1. Теоретическая подготовка

1. Естественнонаучные основы физической культуры и спорта:

Вопросы к обсуждению

1. Организм человека как единая биологическая система
2. Обмен веществ и энергии
3. Физиологические механизмы сердечно-сосудистой и дыхательной систем организма при систематических занятиях физическими упражнениями
4. Закономерности формирование двигательных действий человека
5. Общие закономерности развития физических качеств

2. Основы здорового образа жизни:

Вопросы к обсуждению

1. Общее понятие здорового образа жизни

2. Рациональное питание студентов
3. Общие положения о распорядке дня, режиме труда и отдыха
4. Общественная и личная гигиена
5. Особенности вредного воздействия на организм человека алкоголя , курения и приема наркотиков

3. Методики самостоятельных занятий физическими упражнениями:

Вопросы к обсуждению

1. Мотивация целенаправленность самостоятельных занятий
2. Особенности занятий для женщин
3. Границы интенсивности нагрузок в условиях самостоятельных занятий у студентов
4. Взаимосвязь между интенсивностью нагрузок и уровнем физической подготовленности, реакции организма на нагрузки
5. Гигиена самостоятельных занятий

4. Система физического воспитания:

Вопросы к обсуждению

1. Принципы физического воспитания
2. Методы физического воспитания
3. Основы обучения движениям
4. Основы совершенствования физических качеств
5. Формирование психофизических качеств в процессе физического воспитания. Психическая подготовка спортсмена .
6. Формы занятий физического воспитания
7. Формы занятий физическими упражнениями
8. Учебно-тренировочное занятие как основная форма обучения физическим упражнениям
9. Структура и направленность учебно-тренировочного занятия
10. Спортивная подготовка, ее цели и задачи

5. Самоконтроль занимающихся физическими упражнениями и спортом:

Вопросы к обсуждению

1. Диагностика и самодиагностика организма при регулярных занятиях упражнениями и спортом
2. Врачебный (медицинский) контроль, его содержание
3. 3 Педагогический контроль, его содержание
4. Самоконтроль, его основные методы ,показатели и дневник самоконтроля
5. Использование методов стандартов, антропометрических индексов, номограмм, функциональных проб, упражнений тестов для оценки физического развития, телосложения, состояния организма, физической подготовленности

6. Формирования и развитие физических качеств:

Вопросы к обсуждению

1. Формирование и развитие силы
2. Формирование и развитие быстроты
3. Формирование и развитие выносливости
4. Формирование и развитие ловкости
5. Формирование и развитие гибкости

7. Профессионально –прикладная физическая подготовка

Вопросы к обсуждению

1. Общие понятия ППФП
2. Специальные упражнения ППФП
3. Приемы самозащиты и самообороны
4. Приемы оказания первой помощи

5. Методика обучения к действиям в экстремальных и чрезвычайных ситуациях

8. Основы Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО)

Вопросы к обсуждению

1. Цель и задачи ГТО
2. Содержание ГТО
3. Методика подготовки к сдаче комплекса ГТО

Раздел 2. Методическая подготовка (самостоятельная работа)

2.1. Примерная тематика методико-практических занятий по физической культуре для самостоятельного освоения:

1. Методика обучения передвижению по пересеченной местности (пешее, передвижение на лыжах, на велосипеде и др.).
2. Проведение студентами тематической беседы по физической куль туре и спорту по заданной тематике.
3. Проведение студентами тематической беседы о значении физической тренированности для адаптации организма человека к разнообразным условиям внешней среды.
4. Питание и контроль за массой тела при различной двигательной активности.
5. Основные положения методики закаливания.
6. Составление индивидуальной программы самовоспитания с использованием средств физической культуры и спорта.
7. Физическое состояние и сексуальность.
8. Использование методов самоконтроля, стандартов, индексов, номограмм, функциональных проб.
9. Самооценка и анализ выполнения обязательных тестов общефизической подготовки за период обучения.
10. Ведение личного дневника самоконтроля.
11. Обоснование индивидуального выбора вида спорта или оздоровительной системы физических упражнений и формы для регулярных занятий.
12. Методика определения профессионально значимых физиологических, психических и специальных качеств на основе профессиограммы будущего специалиста.
13. Методика самоконтроля за уровнем развития профессионально значимых качеств и свойств личности для будущего специалиста.
14. Оказание первой помощи в различных ситуационных обстоятельствах.
15. Методика действий в экстремальных ситуациях.
16. Методика действий в чрезвычайных ситуациях.
17. Тема по физической культуре по выбору студента.

2.2. Методические рекомендации для выполнения самостоятельных заданий по физической культуре и спорту:

Содержание	**Часы**
Подготовка рефератов по спортивной тематике и их защита	8 часов

Раздел 3. Практическая подготовка

3.1. Общая физическая подготовка(гимнастика, силовая гимнастика, лёгкая атлетика, плавание, лыжная подготовка).

Упражнение на выносливость:

- -бег 400м,500м
- -бег 1000м,2000м,3000м
- -кросс по пересеченной местности 1000м,2000м,3000м,5000м

- -ходьба 1000м,2000м,3000м,5000м
- -лыжная подготовка 3000м,5000м
- -плавание50м,100м

Упражнения на силу:

- -подтягивание
- -подтягивание на низкой перекладине
- -подъём переворотом
- -комплексное силовое упражнение
- -сгибание и разгибание рук в упоре на полу
- -сгибание и разгибание рук в упоре на брусьях
- -поднимание прямых ног к перекладине
- -угол на брусьях
- -поднимание туловища из положения лёжа на полу,руки за головой
- -выпрыгивание вверх из положения полного приседа
- -приседание с отягощением
- -рывок гири 16,24,32кг
- -упражнения с резиновым эспандером

Упражнения на силу на тренажерах.

- -КСУ(комплексное силовое упражнение):

Последовательное выполнение упражнений: Сгибание, разгибание рук в упоре. Упор лёжа, упор присев. Поднимание туловища из положения лёжа. Из присяда выпрыгивание вверх,туловище прямое,руки вверх.

Упражнения на быстроту:

- -Челночный бег 10х10м
- -бег 60м,100м,200м
- -прыжки в длину с разбега
- -упражнение на быстроту с мячом

Упражнения на ловкость:

- -Продвижение по кругу прыжками с одновременными поворотами
- -сочетание бега, проползания
- -сочетания бега с кувырками
- -сочетание кувырков с приёмами самостраховки
- -упражнения с мячом,медболом,другими предметами.

Упражнения на гибкость:

- -мостик на руках и ногах
- -упражнение –перекат грудь,живот,бедра без помощи рук
- -тестовые упражнения на гибкость
- -шпагат
- -наклон вперед со скамейки

3.2. Спортивные игры

Техника и правила игры в волейбол:

- -верхняя передача
- -нижняя передача
- -подача
- -нападающий удар
- -тактика игры

• -двухсторонняя игра

Техника и правила игры в баскетбол:

• -ведение мяча правой,левой рукой
• -передача мяча двумя руками
• -передача мяча одной рукой на месте в движении
• -броски мяча в кольцо на месте и в движении
• -тактика игры
• -lвусторонняя игра

Техника и правила игры в футбол:

• -техника приёма мяча
• -техника передачи мяча
• -техника ведения мяча
• -удары по мячу
• -двусторонняя игра

Техника, тактика и правила игры в бадминтон:

• -держание ракетки
• -стойки,передвижение
• -подача,приём подачи,удары
• -тактика игры: одиночная,парная

Техника, тактика и правила игры в настольный теннис:

• -держание ракетки
• -стойки,передвижение
• -подача,приём подачи,удары
• -тактика игры: одиночная,парная

3.3. Комплексные занятия.

Комплексные занятия проводятся путём чередования физических упражнений из учебных тем для развития физических качеств: силы, быстроты, ловкости ,гибкости и выносливости, а также проведение приемов самозащиты в различных сложных и экстримальных случаях.

3.4. Профессионально-прикладная физическая подготовка.

• -Удары руками и ногами
• -защиты от ударов руками и ногами
• -приёмы самостроховки
• -стойки, передвижение
• -загиб руки за спину, подходом сзади и спереди
• -рычаг руки наружу
• -рычаг руки внутрь
• -рычаг локтя
• -освобождение от обхватов и захватов
• - обезоруживание правонарушителя, вооруженного ножом, палкой, топором, стрелковым оружием
• - проведение досмотров
• - броски
• -другие приемы самозащиты по выбору преподавателя
• -приемы оказания первой помощи
• -действия в моделируемых экстремальных и чрезвычайных ситуациях

Раздел 4. Физическая культура в дополнительной специальной группе и группе для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья.

• Дополнительная группа (комплексы вольных упражнений, подтягивание на перекладине, подтягивание на низкой перекладине, поднимание туловища из положения лежа на

спине, упражнения на гибкость, упражнения с мячем, ходьба 1,2,3 и более км, упражнения со скакалкой, ходьба на лыжах 1,3,5,10 км)

- Специальная группа (примерная тематика рефератов)
- Инвалиды и лица с ограниченными возможностями здоровья (примерная тематика рефератов)

Примерная тематика рефератов:

1) Составление и обоснование индивидуального комплекса физических упражнений и доступных средств физической культуры (с указанием примерной дозировки) при данных заболеваниях, имеющихся у студентов
2) Социальное значение физической культуры и спорта
3) Роль физической культуры в укреплении здоровья
4) Основы здорового образа жизни
5) К здоровью без лекарств
6) Основы рационального питания
7) Методика развития физической силы и выносливости
8) Выносливость, гибкость и ловкость, как физические качества
9) Комплексы упражнений для работников умственного труда
10) Методы самоконтроля при занятиях физкультурой и спортом
11) Методы закаливания организма
12) Основы оздоровительных занятий при заболеваниях позвоночника
13) Лечебная гимнастика при заболеваниях почек и мочеполовой системы
14) Гимнастика для глаз
15) Курение- вредная привычка и болезнь
16) Внимание- наркомания (токсикомания)!
17) СПИД- чума XXI века
18) Свободная тема по физической культуре, физическому воспитанию, видам спорта
19) Развитие скоростно-силовых качеств средствами статодинамических упражнений
20) Развитие быстроты средствами статодинамических упражнений
21) Развитие гибкости посредством статодинамических упражнений
22) Характеристика и действия в экстремальной ситуации (ситуация по выбору)
23) Характеристика и действия в чрезвычайной ситуации (ситуация по выбору)
24) Оказание первой помощи

4. Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине (модулю)

Формы и методы текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации.

4.1.1. В ходе реализации дисциплины Б1.Б.1 История используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

– при проведении занятий лекционного типа: опрос.

– при проведении занятий семинарского типа опрос, реферат

Формы и методы текущего контроля успеваемости

№	*Формы контроля*	*Критерии оценки*	*Показатели и шкала оценивания (кол-во баллов)*
1.	Опрос (коллоквиум, собеседование)	Правильность ответов на вопросы (верное, четкое и достаточно глубокое изложение идей, понятий, фактов и т.д.), владение юридической терминологией; Полнота и одновременно лако-	Правильный и полный ответ, понимание научных и нормативных, судебных источников, сущности категорий, использование юридической терминологии – 5 баллов.

		ничность ответа; Понимание вопроса, научных и нормативных, судебных источников, сущности категорий	Точный, но неполный ответ, встречаются слова «сорняки», не точное понимание нормативных, судебных источников – 4 балла. Неточный и неполный ответ, непонимание нормативных и научных, судебных источников, недостаточна культура речи – 3 балла. Неправильный ответ, отказ от ответа – 2 балла.
2.	Реферат	Точность и правильность выбора правового основания применения той или иной нормы права. Обоснование выбора методики применения нормы права в конкретной практической ситуации. Полнота ответа на теоретические вопросы, наличие нормативного обоснования, наличие вывода.	Ответ на теоретический вопрос полный; правовое основание для решения задач определено верно; методика решения выбрана правильная и все действия обоснованы; имеется вывод по задачам. – 5 баллов. Ответ на теоретический вопрос полный; правовое основание для решения задач определено верно; однако методика решения задач выбрана неверно, ответ получен неверно; вывод по задаче неверный или его нет – 4 балла. Ответ на теоретический вопрос неполный; правовое основание для решения задачи определено верно; методика решения задач правильная, однако действия не обоснованы; в расчетах имеются ошибки; нет вывода по задаче – 3 балла. Ответ на теоретический вопрос неполный; правовое основание для решения задач определено с ошибками либо приведено неверное правовое основание; методика решения задач выбрана не правильная и (или) действия не обоснованы; нет вывода по задаче – 2 балла.

4.1.2 Промежуточная аттестация проводится в форме:зачета

4.2. Материалы текущего контроля успеваемости

Все студенты для обучения по физической культуре распределяются на группы в соответствии с медицинским заключением (основная, дополнительная, специальная, инвалиды и лица с ограниченными возможностями).

4.1. Формы и методы текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации.

В ходе реализации дисциплины по физической культуре в основной группе используются методы:

- Теоретическая подготовка
- Методическая подготовка
- Практическая подготовка

В ходе реализации дисциплины по физической культуре в дополнительной группе используются методы:

- Теоретическая подготовка
- Методическая подготовка
- Практическая подготовка (упрощенные упражнения)

В ходе реализации дисциплины по физической культуре в специальной группе используются методы:

- Теоретическая подготовка
- Методическая подготовка

В ходе реализации дисциплины по физической культуре с инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья используются методы:

- Теоретическая подготовка
- Методическая подготовка
- Практическая подготовка (по личному заявлению студента)

4.2. Промежуточная аттестация и текущий контроль проводится в форме:

- Теоретическая подготовка (все группы обучения: основная, дополнительная, специальная, инвалиды и лица с ограниченными возможностями здоровья)

Вопросы с лекционного курса: Организм человека, как единая биологическая система. Основные физиологические реакции живого организма. Структурные и функциональные предпосылки развития организма. Основные этапы возрастного развития. Целостность как принцип работы организма. Обмен веществ и энергии. Особенности обмена веществ в живом организме. Обмен белков. Углеводный обмен. Жировой обмен. Водный и минеральный обмен. Физиологические организмы сердечно-сосудистой и дыхательной систем организма при систематических занятиях физическими упражнениями. Функциональное состояние сердечно-сосудистой системы при мышечной деятельности. Дыхание при мышечной деятельности. Закономерности формирования двигательных действий человека. Структура обучения. Ознакомление с двигательным действием. Разучивание двигательного действия. Совершенствование двигательного действия. Общие закономерности развития физических качеств. Обусловленность развития физических качеств изменениями в организме. Взаимосвязь физических качеств в процессе их развития. Постепенность и неравномерность развития физических качеств. Основы методики акцентированного развития отдельных физических качеств. Сила, средства, методы и методики развития силы. Быстрота, средства, методы и методики развития быстроты. Выносливость, средства, методы и методики развития выносливости. Ловкость, средства, методы и методики развития ловкости. Подвижность, средства, методы и методики развития ловкости. Понятие «здоровье», его содержание и критерии. Функциональные возможности проявления здоровья человека в различных сферах жизнедеятельности. Влияние образа жизни на здоровье. Влияние условий окружающей среды на здоровье. Наследственность и меры здравоохранения. Их влияние на здоровье. Здоровье в иерархии потребностей культурного человека. Влияние культурного развития личности на отношение к самому себе. Система знаний о здоровье. Направленность поведения человека на обеспечение своего здоровья. Методы определения индивидуально-психологических особенностей личности. Взаимосвязь физкультурно-спортивной деятельности и общекультурного развития студентов. Направленность образа жизни студентов , ее характеристика. Спосо-

бы регуляции образа жизни. Содержательные особенности составляющих здорового образа жизни: режим труда, отдыха, питания, двигательная активность, закаливание, профилактика вредных привычек, требования санитарии и гигиены, учет экологии окружающей среды, культура межличностного общения, сексуального поведения, психофизическая саморегуляция. Адекватное и неадекватное отношение к здоровью, его самооценка студентами и отражение в реальном поведении личности. Ориентация на здоровье у лиц, отнесенных к интерналам и экстерналам. Ценностные ориентации студентов на здоровый образ жизни. Отражение здорового образа жизни в формах жизнедеятельности студентов. Сущность и значение использования психопрофилактики и психогигиены в жизнедеятельности. Необходимость активности личности в приобщении к здоровому образу жизни. Жизненные, психологические, функциональные и поведенческие критерии использования здорового образа жизни. Физическое воспитание и самосовершенствование как необходимое условие здорового образа жизни. Оптимальная двигательная активность и ее воздействие на здоровье и работоспособность. Формирование мотивов и организация самостоятельных занятий физическими упражнениями. Формы самостоятельных занятий. Содержание самостоятельных занятий. Возрастные особенности содержания занятий. Особенности самостоятельных занятий для женщин. Планирование объема и интенсивности физических упражнений с учетом умственной учебной деятельности. Управление процессом самостоятельных занятий. Определение цели. Учет индивидуальных особенностей. Предварительный, текущий и итоговый учет тренировочной нагрузки и корректировка тренировочных планов. Граница интенсивности физической нагрузки для лиц студенческого возраста. Взаимосвязь между интенсивностью занятий и ЧСС. Признаки чрезмерной нагрузки. Пульсовые режимы эффективностью самостоятельных занятий. Самоконтроль за рациональной тренировочной нагрузкой для лиц студенческого возраста. ЧСС/ПАНО (частота сердечных сокращений/порог анаэробного обмена) у лиц разного возраста. Энергозатраты при физической нагрузке разного возраста. Участие в спортивных соревнованиях в процессе самостоятельных занятий. Гигиена самостоятельных занятий: питание, питьевой режим, уход за кожей. Гигиенические требования при проведении занятий: места занятий, одежда, обувь, профилактика травматизма. Диагностика состояния организма при регулярных занятиях физическими упражнениями и спортом. Виды диагностики, их цели и задачи. Диспансеризация. Врачебный контроль как условие допуска к занятиям физическими упражнениями и спортом, его содержание и периодичность. Виды педагогического контроля. Самоконтроль, его цели и задачи. Основные методы самоконтроля. Объективные и субъективные показатели самоконтроля. Критерии функциональных проб, упражнений-тестов для оценки физического развития, телосложения, функционального состояния организма, физической подготовленности. Коррекция содержания и методики занятий физическими упражнениями и спортом по результатам показателей контроля. Методические принципы физического воспитания. Методы физического воспитания. Основы обучения движениям. Основы совершенствования физических качеств. Формирование психофизических качеств в процессе физического воспитания. Психическая подготовка спортсмена. Формы занятий физического воспитания. Формы занятий физическими упражнениями. Учебно-тренировочное занятие как основная форма обучения физическим упражнениям. Структура и направленность учебно-тренировочного занятия. Спортивная подготовка, ее цели и задачи. Характеристика экстремальной и чрезвычайной ситуаций, оказание первой помощи.

Карта оценочных средств текущего контроля успеваемости по дисциплине

№ п/п	Раздел дисциплины	Узловые вопросы	Контролируемые компетенции (или их части)	Оценочные средства	
				Основные	Иные
1.	Теоретическая подго-	Естественнонаучные основы физической культуры и спорта, Основы здорового образа	УК ОС -7, УК ОС -8	Опрос	Эссе

	товка	жизни, Методики самостоятельных занятий физическими упражнениями, Система физического воспитания, Самоконтроль занимающихся физическими упражнениями и спортом.			
2.	Методическая подготовка (самостоятельная работа)	Методика обучения передвижению по пересеченной местности (пешее, передвижение на лыжах, на велосипеде и др.). Проведение студентами тематической беседы по физической куль туре и спорту по заданной тематике. Проведение студентами тематической беседы о значении физической тренированности для адаптации организма человека к разнообразным условиям внешней среды. Питание и контроль за массой тела при различной двигательной активности. Основные положения методики закаливания. Составление индивидуальной программы самовоспитания с использованием средств физической культуры и спорта. Физическое состояние и сексуальность. Использование методов самоконтроля, стандартов, индексов, номограмм, функциональных проб. Самооценка и анализ выполнения обязательных тестов общефизической подготовки за период обучения. Ведение личного дневника самоконтроля. Обоснование индивидуального выбора вида спорта или оздоровительной системы физических упражнений и формы для регулярных занятий. Методика определения профессионально значимых физиологических, психических и специальных качеств на основе профессиограммы будущего специалиста. Методика самоконтроля за уровнем развития профессионально значимых качеств и свойств личности для будущего специалиста. Оказание первой помощи в различных ситуационных обстоятельствах. Методика действий в экстремальных ситуациях. Методика действий в чрезвычайных ситуациях.	УК ОС -7, УК ОС -8	опрос	Эссе
3.	Практическая подготовка:	Общая физическая подготовка(гимнастика, силовая гимнастика, лёгкая атлетика, плавание, лыжная подготовка). Спортивные игры. Комплексные занятия. Профессионально-прикладная физическая подготовка.	УК ОС -7, УК ОС -8	Опрос Тест	Эссе
4.	Общая физическая	Дополнительная группа (комплексы вольных	УК ОС -7, УК ОС -8	Опрос	Эссе

	подготовка	упражнений, подтягивание на перекладине, подтягивание на низкой перекладине, поднимание туловища из положения лежа на спине, упражнения на гибкость, упражнения с мячем, ходьба 1,2,3 и более км, упражнения со скакалкой, ходьба на лыжах 1,3,5,10 км) Специальная группа (примерная тематика рефератов). Инвалиды и лица с ограниченными возможностями здоровья (примерная тематика рефератов).			
5.	Спортивные игры	Волейбол, баскетбол и тд.	УК ОС -7, УК ОС -8	опрос	Эссе

4. Оценочные средства для промежуточной аттестации

4.1 Методическая подготовка (самостоятельная работа для всех групп обучения)

Методическая подготовка оценивается за выполнение трех заданий: отчет за самостоятельное выполнение заданий; отчет за моделирование и действия в экстремальной ситуации; отчет за самостоятельное выполнение заданий; отчет за моделирование и действия в чрезвычайной ситуации; отчет за разработку ситуации по оказанию первой помощи (описание ситуации, методика оказания первой помощи, наглядное оформление).

4.4. Практическая подготовка (основная группа обучения)

Контрольные упражнения по физическим качествам:

Сила:

- Подтягивание на перекладине (юноши)
- Сгибание, разгибание рук в упоре лежа (девушки)
- Рывок гири: 24 кг, 16 кг (юноши), 8 кг, 10 кг (девушки)
- Поднимание туловища за 1 мин.

Быстрота:

- Бег 100 м.
- Челночный бег 10х10 м.
- Прыжок в длину с места

Выносливость:

- Бег 500 м.
- Бег 1000 м.
- Бег 2000 м.
- Бег 3000 м.
- Лыжная гонка 3000м., 5000 м.

Ловкость:

- Волейбол (верхняя, нижняя передачи, подачи, нападающий удар, двусторонняя игра)
- Баскетбол (ведение мяча «маятник», ведение, «двойной шаг», бросок в кольцо, штрафной бросок)
- Упражнение по выбору преподавателя

Гибкость:

- Наклон вперед со скамейки
- «мостик»

4.4. Практическая подготовка (дополнительная группа)

Нормативы устанавливаются индивидуально по следующим видам: комплексы вольных упражнений, подтягивание на перекладине, подтягивание на низкой перекладине, поднимание туловища из положения лежа на спине, упражнения на гибкость, упражнения с мячем, ходьба 1,2,3 и более км, упражнения со скакалкой, ходьба на лыжах 1,3,5,10 км.

4.5. Оценочные средства для промежуточной аттестации

4.5.1.Балльно - рейтинговая система аттестации и зачёта

В процессе обучения в филиале студенты оцениваются в соответствии с бально-рейтинговой системой в каждом семестре в порядке:

- 3,6 семестры – зачет

К зачету допускаются студенты, получившие аттестацию за предыдущий семестр. Студенты, пропустившие занятия без уважительной причины обязаны восполнить их на занятиях с другими группами, в спортивных секциях и на соревнованиях.

Зачет выставляется:

- Теоретическая подготовка (решение тестов, устные вопросы)
- Методическая подготовка – самостоятельное выполнение трех заданий.
- Практическая подготовка (выполнение упражнений на силу, быстроту, выносливость, ловкость, гибкость)

4.5.2. Критерии оценки физической культуры

- Зачет – 60 баллов.

Теоретическая подготовка.

Теоретическая подготовка оценивается по результатам решения тестов по теории физической культуры или ответов по теоретическим знаниям.

Уровень теоретических знаний оценивается:

- «5» - если ответ на поставленный вопрос по существу правилен и полон
- «4»- если ответ на поставленный вопрос по существу правилен, но недостаточно полон
- «3» - если ответ на поставленный вопрос в основном правилен, но изложен не полно или с отдельными существенными ошибками

Баллы по теоретической подготовке выставляются:

- «5» - 5 баллов
- «4»- 4 балла
- «3» - 3 балла

Методическая подготовка.

Методическая подготовка оценивается по качеству подготовки заданий

Баллы по методической подготовке выставляются:

- «5» - 5 баллов
- «4»- 4 балла
- «3» - 3 балла

Рефераты по спортивным темам и их защита оцениваются:

- «5» - реферат подготовлен согласно установленным требованиям и защищен в полном объеме
- «4» - реферат подготовлен согласно установленным требованиям, но защищен с незначительными недостатками
- «3» - реферат подготовлен согласно установленным требованиям, но защищен со значительными недостатками

Практическая подготовка.

Уровень физических качеств (силы, быстроты, выносливости, ловкости, гибкости) оценивается по таблице нормативов оценки физических упражнений.

Баллы по практической подготовке выставляются:

- «5» - 15 баллов
- «4»- 12 баллов
- «3» - 10 баллов

Уровень физического качества (ловкость) оценивается:

Волейбол:

- Верхняя передача («5» - 15 раз, «4» -12 раз, «3» - 10 раз)
- Нижняя передача («5» - 15 раз, «4» -12 раз, «3» - 10 раз)
- Подача («5» - 5 подач, «4» - 4 подачи, «3» - 3 подачи)
- Нападающий удар (3 курс: «5» -3 удара, «4»-2 удара, «3» - 1 удар)
- Двусторонняя игра (3 курс: «5» - не более 3 ошибок в партии, «4» - не более 5 ошибок в партии, «3» - не более 7 ошибок в партии)

Баскетбол:

- Ведение мяча «маятник» от кольца до кольца («5» - не более 1 ошибки, «4» - не более 2 ошибок, «3» - не более 3 ошибок)
- Ведение «двойной шаг», бросок по кольцу («5»- 5 попаданий- 10 попыток, «4» -4 попадания- 10 попыток, «3» - 3 попадания – 10 попыток)
- Штрафной бросок («5»- 2 попадания-10 попыток, «4» - 1 попадание – 10 попыток, «3» - 10 попаданий в дужку кольца)
- двусторонняя игра (3 курс) («5»- игра без значительных ошибок, «4»- игра с частичными ошибками, «3» - игра с ошибками)

Уровень профессионально-прикладной физической подготовки (приемы самозащиты и самообороны)

Уровень профессионально-прикладной физической подготовки оценивается:

- «выполнено» - если прием выполнен согласно описанию, быстро, уверенно и доведен до завершения
- «не выполнено» - прием выполнен с ошибками

4.5.3. Критерии оценки за спортивно-массовую работу и научную работу по физической культуре и спорту

Уровень за спортивно-массовую работу и научную работу по физической культуре и спорту оценивается:

- «зачтено» - участие в регулярных учебно-тренировочных занятиях, в спортивной секции и выступающих за сборную команды филиала в вышестоящих соревнованиях
- «зачтено» - участие и периодическая отчетность в научно-исследовательской работе по физической культуре и спорту (исследования, гранты, научные конференции и др.)

4.6. Методические материалы

4.6.1. Нормативы и оценки физических качеств по дисциплине «Физическая культура»

№ п/п	УПРАЖНЕНИЯ	Юноши			Девушки		
		« 5 »	« 4»	« 3»	« 5 »	« 4 »	« 3 »
Упражнения на быстроту							
1	Бег 100 м (сек.)	13,5	14,8	15,1	16,5	17,0	17,5
2	Челночный бег 10х10 (сек.)	26	27	28	30	32	34
3	Прыжок в длину с места (см.)	240	230	215	195	180	170
4	Прыжки через скакалку за 1 мин. (кол.раз.) (дополнительная группа)	150	140	130	140	130	120

Упражнения на силу							
5	Подтягивание на перекладине	13	10	9			
6	Сгибание и разгибание рук в упоре лежа на полу (кол-во раз)				14	12	10
7	Рывок гири: 24 кг- юноши (личный вес свыше 80 кг), 16 кг- юноши (личный вес до 80 кг) девушки - 8 кг	20	15	10	20	15	10
8	Поднимание ног в висе на перекладине (кол-во раз)	10	8	6			
9	Подъем туловища из положения лежа на полу за 1 минуту (кол-во раз)				40	35	30
Упражнения на выносливость							
10	КСУ-комплексное силовое упраж.: Юноши-10 раз кажд.движ. Девушки- 5 раз кажд.движ.	4	3	2	4	3	2
11	Приседание за 1 минуту (кол-во раз)	55	50	45	50	45	40
12	Бег 2 км. (мин.сек.)				10,30	11,15	11,35
13	Бег 3 км. (мин.сек.)	12,30	13,30	14,00			
14	Лыжная гонка: -юноши 5 км (м.сек.) -девушки 3 км (м.сек.)	23.20	25.30	26.30	18.00	19.30	20.20
Упражнения на ловкость							
15	Упражнение с волейбольным мячем: -верхняя передача -нижняя передача -подача	15/5 15/5 5/5	12/4 12/4 4/4	10/3 10/3 3/3	15/5 15/5 5/5	12/4 12/4 4/4	10/3 10/3 3/3
16	Упражнение с баскетбольным мячем: - ведение мяча «маятник» от кольца до кольца (10 попыт. без ошибок) -ведение «двойной шаг», бросок по кольцу (10 попыток) -штрафной бросок (10 попыток)	5/5 5/5	4/4 4/4	3/3 3/3	5/5 5/5	4/4 4/4	3/3 3/3

		5/2	4/1	3/10 касаний дужки	5/2	4/1	3/10 касаний дужки
Текущая аттестация							
17	Комплекс гимнастических упражнений: 1.кувырок вперёд, 2.кувырок назад, 3. стойка на плечах, 4. стойка на голове, 5.мостик	5/5эл.	4/4эл.	3/3эл.	5/5эл.	4/4эл.	3/3эл.

4.6.2. Физические упражнения для дополнительной группы

Уровень оценки физических упражнений оценивается в индивидуальном порядке (комплексы вольных упражнений, подтягивание на перекладине, подтягивание на низкой перекладине, поднимание туловища из положения лежа на спине, упражнения на гибкость, упражнения с мячем, ходьба 1,2,3 и более км, упражнения со скакалкой, ходьба на лыжах 1,3,5,10 км).

4.6.3. Физические упражнения для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья

Уровень оценки (по заявлению студента составляется индивидуальный план занятий физическими упражнениями и их контроль).

5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля) по физической культуре

5.1. Для студентов первого курса

1.Методики эффективных и экономичных способов овладения жизненно важными умениями и навыками.

2.Простейшие методики самооценки работоспособности, усталости, утомления и применения средств физической культуры для их направленной коррекции.

3.Методика составления индивидуальных программ физического самовоспитания и занятия с оздоровительной, рекреационной и восстановительной направленностью (медленный бег, плавание, прогулка на лыжах и т.д.).

4.Основы методики самомассажа.

5. Методика составления и проведения простейших самостоятельных занятий физическими упражнениями гигиенической или тренировочной направленности.

5.2. Для студентов второго курса

1.Методы оценки и коррекции осанки и телосложения.

2.Методы самоконтроля состояния здоровья и физического развития (стандарты, индексы, программы, формулы и др.).

3.Методы самоконтроля за функциональным состоянием организма (функциональные пробы).

4.Методика проведения подготовительной части занятия.

5.Методика индивидуального подхода и применение средств для направленного развития отдельных физических качеств.

5.3. Для студентов третьего курса

1.Методы регулирования психоэмоционального состояния, применяемые при занятиях физической культурой и спортом.

2.Средства и методы мышечной релаксации в спорте.

3.Методика самостоятельного освоения отдельных элементов профессионально-прикладной физической подготовки.

4. Методика проведения производственной гимнастики с учетом заданных условии и характера труда.

5.4. Дополнительные учебные материалы по дисциплине «Физическая культура»

1. Презентация «Вредные привычки»
2. Презентация «Закаливание»
3. Презентация «Фитнес»
4. FIBA «Правила соревнований по баскетболу»
5. Правила соревнований по волейболу (выписки из правил)
6. Правила соревнований по настольному теннису
7. Правила соревнований по уличному баскетболу (стритболу)
8. Правила соревнований по гиревому спорту
9. История развития гиревого спорта
10. Источники травматизма гиревого спорта
11. Тренировка культуристов
12. Презентация «Массаж»
13. Всемирный антидопинговый кодекс
14. Питание. Пищевые добавки. Напитки. Витамины.

6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", включая перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю) по физической культуре

6.1. Основная литература.

1. П.С Пивоваров Теоретическая подготовка по физической культуре и спорту. Учебное пособие. Челябинск, ЧФ РАНХиГС 2015
2. П.С Пивоваров Курс лекций по физической культуре и спорту. Челябинск, ЧФ РАНХиГС 2017
3. Физическая культура - основа здорового образа жизни : учебное пособие / Под общ. ред. В.А. Дубова. - М.: Рос. акад. гос. службы при Президенте Рос. Федерации, 2016. – 296с.
4. Письменский, И. А. П35 Физическая культура : учебник для академического бакалав-. риата / И. А. Письменский, Ю. Н. Аллянов. — М.: Издательство Юрайт, 2017.

6.2. Дополнительная литература.

1.Железняк Ю.Д., Портнов Ю.М., Савин В.П., Левин В.С. «Спортивные игры». Учебник 2015г

2. «Самоконтроль и врачебный контроль в процессе занятий физкультурой: учебное пособие / Ш.Ш. Нуратдинов. - УФА 2015г

3.Муллер, А. Б. Физическая культура студента: учеб. пособие / А. Б. Муллер, Н. С. Дядичкина, Ю. А. Богащенко, А. Ю. Близневский. - Красноярск : Сибирский федеральный университет, 2015. - 172 с

6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы

1. Пивоваров П.С. Курс лекций «Действия в условиях экстремальных и чрезвычайных ситуациях». Челябинск, 2016.-50 с.

6.4. Нормативные правовые документы

1. Нормативно правовой акт правительства РФ (Об утверждении положения ГТО от 11.06.2014г. №540)
2. Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от
3. 29.12.2012 г. № 273-ФЗ.
4. Федеральный закон «О физической культуре и спорте в РФ» от 23.11.2007 г. № 3 2 9 -Ф 3 .
5. Постановление правительства Российской Федерации от 21 января 2015 г. №30 «О Федеральной целевой программе «Развитие физической культуры и спорта в Российской Федерации на 2016-2020 годы».
6. Приказ Минспорта России от 4 сентября 2013 г. №710 «Стратегия развития физической культуры и спорта в Российской Федерации на период до 2020 года».

7. Приказ Госкомвуза РФ от 26,07,1994 №777 «Об организации процесса физического воспитания в высших учебных заведениях, «Инструкция по организации и содержанию работы кафедр физического воспитания высших учебных заведениях»».

8. Приказ ректора РАНХиГС от 27.07.2016 №02-424 « Об утверждении Порядка проведения в РАНХиГС занятий по физической культуре».

9. Приказ директора Челябинского филиала РАНХиГС от 19 сентября 2016 №187 « Об утверждении Порядка проведения в Челябинском филиале РАНХиГС занятий по физической культуре».

Интернет-ресурсы.

1. Бочкарёва С.И. Физическая культура. Учебно-методический комплекс (для студентов экономических специальностей). М: Евразийский открытый институт,2011 //http://www.biblioclub.ru/book/90775/

2. Вайнер Э.Н. Лечебная физическая культура. Учебник. М: Флинта,2009г. //http://www.biblioclub.ru/author/php?action=book

3. Кокоулина О.П. Основы теории и методики физической культуры и спорта. Учебно-практическое пособие. М: Евразийский открытый институт,2011г. //http://www.biblioclub.ru/book/90952/.

Иные источники

Руководство по спортивной медицине. СПб: СпецЛит,2012г.//http://www.biblioclub.ru/book/105754/.

7. Материально-техническое и программное обеспечение дисциплины

- компьютеры с доступом в Интернет;
- мультимедийное оборудование;
- интерактивная доска (при наличии);
- классная доска, указка.

Материально-техническое обеспечение	**Версия**	**Количество**
Спортивный зал (игровой)	24х12	1
Летний спортивный комплекс : Футбольное поле Волейбольная площадка Баскетбольная площадка Гимнастический городок	 96Х40 18Х9 24Х12 20Х10	 1 1 1 1
Спортивный инвентарь		
Стойка боксерская-напольная		1
Мешок боксерский		2
Стойка под жим штанги		2
Гриф штанги прямой		1
Гриф штанги изогнутый		2
Гриф гантельный		4
Блин-диск 5 кг		10
Блин-диск 2,5 кг		4
Блин-диск 1,25 кг		4

Гиря 24 кг		8
Гиря 10 кг		1
Гиря 8 кг		1
Гантели разборные		2
Велотренажер		1
Скамейки гимнастические		2
Тренажер-перекладина с брусьями		1
Щит баскетбольный		4
Сетка баскетбольная		7
Сетка заградительная на окна		1
Ворота футбольные с сетками		2
Мяч футбольный		6
Сетка волейбольная		2
Мяч волейбольный		13
Коврики спортивные		10
Шахматы		5
Стол теннисный с сетками		3
Ракетки для настольного тенниса		8
Магнитола		1
Часы настенные		1
Лампа настольная		1
Компьютер		1
Принтер		1

Программное обеспечение	**Версия**	**Существует лицензий (и тип), количество**
Windows Server Enterprise 2008R2	2008R2	3
Windows 7 Pro	7	105
Windows 8	8	2 (OEM)
Офисный пакет		
Microsoft Office 2013 standard		
Microsoft Office 2010 standard	2010	150
Антивирусная защита		
-Kaspersky Endpoint Security для бизнеса- Стан-	8.1.0.1042	450

Программное обеспечение	**Версия**	**Существует лицензий (и тип), количество**
дартный Russian Edition		
Графические пакеты		
CorelDraw Graphics Suite X3		5
CorelDRAW Graphics Suite X5		1
Photoshop CS3		3
Photoshop Extended CS5		1
InDesign CS5.5		1
Дополнительные программы и утилиты		
WinRar	5	250
Radmin	3	250
ABBY FineReader 9.0 Corporate Edition	9	15
Другое ПО, используемое в деятельности филиала		
Комплект 1С 8 для учебных целей		1
1С Библиотека		1
Гарант		
Консультант		

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

Факультет Управления

Кафедра «Политологии, истории и философии»

УТВЕРЖДЕНА
Решением кафедры «Политологии,
истории и философии»
Протокол от «26» августа 2019 г.
№ 1

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.В.18 ЭЛЕКТИВНЫЕ КУРСЫ ПО ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЕ (футбол)

индекс, наименование дисциплины, в соответствии с учебным планом

направление подготовки

38.03.03 Управление персоналом

код, наименование направления подготовки

бакалавр

квалификация

очная, заочная

формы обучения

Челябинск 2019

Автор-составитель:

«Политологии, истории и
Кандпед.наук., профессор кафедры философии» Лисовол В.В.
(ученая степень и(или) ученое звание, должность)(наименование кафедры) *(Ф.И.О.)*

«Политологии, истории и
Кандфилос.наук., доцент философии» Захарова Т.Н.
(ученая степень и(или) ученое звание, должность)(наименование кафедры) *(Ф.И.О.)*

СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы 4

2.Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО 5

3.Содержание и структура дисциплины (в академических часах) 5

4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине 8

5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины 10

6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", включая перечень учебно-методического обеспечения для амостоятельной работы обучающихся по дисциплине 11

6.1. Основная литература. 11

6.2. Дополнительная литература. 12

6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы. 12

Виды самостоятельной работы для подготовки к занятиям 12

6.4.Нормативные правовые документы 12

6.5.Интернет-ресурсы. 13

6.6.Иные источники 13

7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы 13

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

1.1 Дисциплина Б1.В.18 «Элективные курсы по физической культуре (футбол)» обеспечивает овладение следующими компетенциями:

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
Очная и заочная форма обучения			
УК ОС-7	Способность поддерживать уровень физического здоровья, достаточного для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности	УК ОС- 7.2	Способность знать необходимые физические упражнения для поддержания уровня физического здоровья
УК ОС-8	Способность создавать и поддерживать безопасные условия жизнедеятельности, в том числе при возникновении чрезвычайной ситуации	УК ОС- 8.2 УК ОС- 8.3	Способность использовать знание и опыт физических упражнений для безопасных условий жизнедеятельности, в том числе при возникновении чрезвычайной ситуации

1.2.В результате освоения дисциплины у студентов должны быть:

ОТФ/ТФ профессиональные действия	Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения
	УК ОС- 7.2	На уровне знаний: З1-научно-практические основы физической культуры, спортивной тренировки и здорового образа жизни. На уровне умений: У1- использовать творчески средства и методы физического воспитания для профессионально-личностного развития, физического самосовершенствования, формирования здорового образа и стиля жизни. На уровне навыков: В1-средствами и методами укрепления индивидуального здоровья, физического самосовершенствования, ценностями физической культуры личности для успешной социально-культурной и профессиональной деятельности, совершенствование навыков технических и тактических действий игры в футбол
	УК ОС- 8.2	На уровне знаний: знать безопасные условия выполнения физической нагрузки на организм;

	УК ОС- 8.3	На уровне умений: уметь безопасно выполнять физические нагрузки на организм; На уровне навыков: Владеть навыками безопасно выполнять физические нагрузки на организм, соблюдать меры безопасности при проведении игры в футбол;

2.Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО

– индекс, наименование дисциплины:Б1.В.18 Элективные курсы по физ.культуре (футбол)

– курс, семестр ее освоения в соответствии с учебным планом: дисциплина осваивается студентами по очной форме обучения с 1 по 3 курс.

– очная форма обучения объём: в академических часах: 328 часов, из них: практические – 232 часа, самостоятельная работа – 96 часов, **в астрономических часах**: практических занятий 240 часов, самостоятельная работа 6 часов, всего 246 часов; **заочная форма** обучения объём: в академических часах: 328 часов, из них: практические – 8 часов, самостоятельная работа – 320 часов, **в астрономических часах**: практических занятий 6 часов, самостоятельная работа 240 часов, всего 246 часов

– форма промежуточной аттестации в соответствии с учебным планом: **зачет**

3.Содержание и структура дисциплины (в академических часах)

Таблица 1.

	Наименование тем (разделов),	Объем дисциплины, час.						Форма текущего контроля успеваемости**, промежуточной аттестации
		Всего час.	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л/ЭО, ДОТ*	ЛР/ ЭО, ДОТ*	ПЗ/ ЭО, ДОТ*	КСРПЗ/ ЭО, ДОТ*		
Очная форма обучения								
Раздел 1	Практическая подготовка к занятиям по футболу:							Нормативы и оценки физических качеств
Тема 1	Общая физическая подготовка	109			80		29	Нормативы и оценки физических качеств
Тема 2	Комплексные занятия	109			80		29	Нормативы и оценки физических качеств
Тема 3	Техника и тактика игры в футбол	110			80		30	Нормативы и оценки физических качеств
Промежуточная аттестация								**зачет**
Всего:		328			240		88	
Заочная форма обучения								
	Наименование тем (разделов),	Объем дисциплины, час.						Форма текущего контроля успеваемости**, промежуточной аттестации
		Всего час.	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л/ЭО, ДОТ*	ЛР/ ЭО, ДОТ*	ПЗ/ ЭО, ДОТ*	КСРПЗ/ ЭО, ДОТ*		
Раздел 1	Практическая подготовка к занятиям по футболу:							Нормативы и оценки физических качеств
Тема 1	Общая физическая	80					80	Нормативы и оценки физических качеств

	Наименование тем (разделов),	Объем дисциплины, час.						Форма текущего контроля успеваемости**, промежуточной аттестации
		Всего час.	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л/ЭО, ДОТ*	ЛР/ ЭО, ДОТ*	ПЗ/ ЭО, ДОТ*	КСРПЗ/ ЭО, ДОТ*		
Очная форма обучения								
	подготовка							
Тема 2	Комплексные занятия	84			2	2	80	Нормативы и оценки физических качеств
Тема 3	Техника и тактика игры в футбол	84			2	2	80	Нормативы и оценки физических качеств
Промежуточная аттестация								**зачет**
Всего:		328			4	4	320	

Содержание и структура дисциплины (в астрономических часах)

Таблица 2.

№ п/п	Наименование тем (разделов),	Объем дисциплины, час.						Форма текущего контроля успеваемости**
		Всего час.	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л/ЭО, ДОТ*	ЛР/ ЭО, ДОТ*	ПЗ/ ЭО, ДОТ*	КСРПЗ/ ЭО, ДОТ*		
Очная форма обучения								
Раздел 1	Практическая подготовка к занятиям по футболу:							
Тема 1	Общая физическая подготовка	82			80		2	Нормативы и оценки физических качеств
Тема 2	Комплексные занятия	82			80		2	Нормативы и оценки физических качеств
Тема 3	Техника и тактика игры в футбол	82			80		2	Нормативы и оценки физических качеств
Промежуточная аттестация								**зачет**
Всего:		246			240		6	
Заочная форма обучения								
№ п/п	Наименование тем (разделов),	Объем дисциплины, час.						Форма текущего контроля успеваемости**
		Всего час.	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л/ЭО, ДОТ*	ЛР/ ЭО, ДОТ*	ПЗ/ ЭО, ДОТ*	КСРПЗ/ ЭО, ДОТ*		
Раздел 1	Практическая подготовка к занятиям по футболу:							
Тема 1	Общая физическая подготовка	80				1	79	Нормативы и оценки физических качеств
Тема 2	Комплексные занятия	83			2	1	80	Нормативы и оценки физических качеств
Тема 3	Техника и тактика игры в футбол	83			2	1	80	Нормативы и оценки физических качеств,
Промежуточная аттестация								**зачет**

№ п/п	Наименование тем (разделов),	Объем дисциплины, час.						Форма текущего контроля успеваемости**
		Всего час.	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л/ЭО, ДОТ*	ЛР/ ЭО, ДОТ*	ПЗ/ ЭО, ДОТ*	КСРПЗ/ ЭО, ДОТ*		
Очная форма обучения								
Всего:		246			4	3	239	

Содержание дисциплины

Раздел 1 Практическая подготовка к занятиям по футболу

Тема 1. Общая физическая подготовка (гимнастика, силовая гимнастика, лёгкая атлетика, плавание, лыжная подготовка).

Упражнение на выносливость:

- -бег 400м,500м
- -бег 1000м,2000м,3000м
- -лыжная подготовка 3000м,5000м

Упражнения на силу:

- -подтягивание
- -подтягивание на низкой перекладине
- -комплексное силовое упражнение
- -сгибание и разгибание рук в упоре на полу
- -сгибание и разгибание рук в упоре на брусьях
- -поднимание прямых ног к перекладине
- -поднимание туловища из положения лёжа на полу,руки за головой
- -приседание с отягощением
- -рывок гири 8, 10,16,24,32кг
- -упражнения с резиновым эспандером

Упражнения на силу на тренажерах.

- -КСУ(комплексное силовое упражнение):

Последовательное выполнение упражнений: Сгибание, разгибание рук в упоре. Упор лёжа, упор присев. Поднимание туловища из положения лёжа. Из приседа выпрыгивание вверх,туловище прямое,руки вверх.

Упражнения на быстроту:

- -Челночный бег 10х10м
- -бег 60м,100м,200м
- - прыжок в длину с места
- -прыжки через скакалку

Упражнения на ловкость:

- -Продвижение по кругу прыжками с одновременными поворотами
- -сочетание бега, про ползания
- -сочетания бега с кувырками
- -сочетание кувырков с приёмами само страховки
- -упражнения с мячом,медболом,другими предметами.

Упражнения на гибкость:

- -мостик на руках и ногах
- -упражнение –перекат грудь, живот, бедра без помощи рук
- -тестовые упражнения на гибкость
- -шпагат
- -наклон вперед со скамейки

Тема 2. Комплексные занятия.

Комплексные занятия проводятся путём чередования физических упражнений из учебных тем для развития физических качеств: силы, быстроты, ловкости, гибкости и выносливости, а также проведение приемов самозащиты в различных сложных и экстремальных случаях.

Тема 3. Техника и тактика игры в футбол

4.1.Техническая подготовка

- Техника перемещений футболиста в нападении.
- Техника перемещений в защите.

-Техника передачи.

-Техника приема мяча.

4.2.Тактическая подготовка

Решение определенных тактических задач в игровых ситуациях предопределяется методикой подготовки. Здесь можно выделить основные методически взаимосвязанные задачи:

Создание предпосылок для успешного обучения тактике игры. Развитие у игроков тактического мышления, быстроты сложных реакций, ориентировки на площадке, сообразительности, творческой инициативы и способности прогнозирования при решении различных двигательных задач.

Обучение индивидуальным действиям и взаимодействиям с партнерами в нападении и защите, командным действиям, которые характеризуются расположением игроков на площадке и их функциями.

Формирование умения наиболее эффективно использовать технические приемы и тактические навыки в зависимости от своих возможностей, особенности игры противника и внешних условий.

Развитие способностей гибко и быстро переключаться с одних систем и вариантов командных действий в нападении и защите на другие.

Необходимо отметить, что если две первые задачи в основном относятся к начальному этапу овладения тактикой, то последующие решаются на протяжении многолетнего этапа совершенствования.

Средства тактической подготовки.

1. Подготовительные упражнения, направленные на развитие быстроты реакции, ориентировки, скорости переключения с одних движений на другие, с одних действий на другие.
2. Подвижные и спортивные игры, специальные эстафеты.
3. Упражнения по тактике (индивидуальные, групповые и командные).
4. Двусторонние игры (с заданиями).
5. Контрольные игры и соревнования.

-Применение элементов гимнастики и акробатики в тренировке футболистов. Технико-тактические действия в защите.

-Обучение взаимодействиям атакующего и пасующего. Передача мяча ногой, головой.

-Обучение командным действиям в нападении. Учебная игра с заданием.

-Обучение командным действиям в защите. Учебная игра с заданием.

4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине

Успеваемость студентов проверяется посредством текущего контроля: выполнения нормативов и оценки физических качеств студентов.

Промежуточная аттестация проводится в форме зачета.

К зачету допускаются студенты, выполнившие требования программы курса.

Средства оценивания текущего контроля

№/№	Наименование раздела (темы) дисциплины	Средства текущего контроля
	Практическая подготовка к занятиям по футболу:	
1	Общая физическая подготовка	Нормативы и оценки физических качеств
2	Комплексные занятия	Нормативы и оценки физических качеств
3	Техника и тактика игры в футбол	Нормативы и оценки физических качеств

Нормативы и оценки физических качеств студентов

№ п/п	УПРАЖНЕНИЯ	Юноши			Девушки		
		« 5 »	« 4 »	« 3 »	« 5 »	« 4 »	« 3 »
Упражнения на быстроту							
1	Бег 100 м (сек.)	13,5	14,8	15,1	16,5	17,0	17,5
2	Челночный бег 10 х10 (сек.)	26	27	28	30	32	34
3	Прыжок в длину с места (см.)	240	230	215	195	180	170
4	Прыжки через скакалку за 1 мин (кол.раз)	150	140	130	140	130	120
Упражнения на силу							
5	Подтягивание на перекладине	13	10	9			
6	Сгибание и разгибание рук в упоре лежа на полу (кол-во раз)				14	12	10
7	Рывок гири лев-прав. рукой (кол-во раз): юноши – гиря 16 и 24 кг вес тела св. 70 кг, девушки – гиря 8 и 10 кг вес тела св. 40 кг.	20	15	10	20	15	10
8	Поднимание ног в висе на перекладине (кол-во раз)	10	8	6			
9	Поднимание туловища из положения лёжа на полу за 1 минуту (кол-во раз)				47	40	34
10	Метание гранаты (юн. - 700 г., дев .- 500 г.)	37	35	33	21	17	14
Упражнения на выносливость							
11	Приседание за 1 минуту (кол-во раз)	55	50	45	50	45	40
12	Бег на 400 м (мин. сек.)	1,50	2,00	2,10	2,10	2,20	2,30
13	Бег 2 км (мин. сек.)				10,30	11,15	11,35
14	Бег 3 км (мин. сек.)	12,30	13,30	14,00			
15	КСУ-комплексное силовое упражнение.	4	3	2	3	2	1
Упражнения на ловкость и гибкость							
16	Упражнение с футбольным мячом передача мяча из 5 раз ногой, головой (кол.раз)	15/3	12/2	10/1	15/3	12/2	10/1
17	Наклон вперед стоя с прямыми ногами на гимнастической скамье (см)	13	8	6	16	11	8

Примерный перечень вопросов к зачету

1. Первые правила футбола.
2. Развитие футбола до включения его в программу Олимпийских игр. Эволюция правил.
3. Достижения советских футболистов на Олимпийских играх, мировых и европейских первенствах.

4. Достижения российских футболистов последних лет. Изменения в правилах.
5. Игровая площадка (размеры, линии разметки, зоны).
6. Ворота и сетка.
7. Выигрыш очка, партии, встречи.
8. Расстановка команды (позиции). Ошибки при расстановке.
10. Замена игроков.
12. Атакующий удар. Определение и ошибки при атакующем ударе.
13. Блокирование. Определение и ошибки при блокировании.
14. Правила замены игроков в футболе. Исключительная замена.
15. Перерывы (тайм-ауты), количество перерывов.
16. Функции «Либеро». Правила.
17. Состав судейской бригады.
18. Первый судья. Местонахождение. Обязанности.
19. Второй судья. Местонахождение. Обязанности.
20. Судья-секретарь. Местонахождение. Обязанности. Жесты судей.
21. Отличия решающей партии.
22. Сущность, характеристика и основные правила игры.
23. Основы методики судейства соревнований.
24. Классификация техники игры.
25. Анализ техники стоек и перемещений. Методика обучения.
26. Анализ техники прямого нападающего удара. Методика обучения.
27. Анализ техники передачи мяча в футболе. Методика обучения.
28. Анализ техники отбора мяча. Методика обучения.
29. Анализ техники передачи мяча ногами. Методика обучения.
30. Анализ техники передачи мяча ногами в прыжке. Методика обучения.
31. Особенности передачи мяча головой. Методика обучения.
32. Анализ техники выполнения приема мяча на грудь. Методика обучения.
33. Классификации тактики игры.
34. Анализ индивидуальных тактических действий в защите. Методика обучения.
35. Анализ индивидуальных тактических действий в нападении. Методика обучения.
36. Тактика передачи мяча (пас).
37. Анализ групповых тактических действий в защите. Методика обучения.
38. Анализ групповых тактических действий в нападении. Методика обучения.

5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Обучение по дисциплине Б1.В.18 «Элективные курсы по физической культуре (Футбол)» предполагает освоение курса на практических занятиях и самостоятельной работы студентов. Практические занятия по дисциплине « Элективные курсы по физической культуре (Футбол)» предполагают их проведение со сдачей нормативов и оценки физических качеств студентов.

Практическая подготовка к занятиям по футболу

Общая физическая подготовка (гимнастика, силовая гимнастика, лёгкая атлетика, плавание, лыжная подготовка).

Упражнение на выносливость:

- -бег 400м,500м
- -бег 1000м,2000м,3000м
- -лыжная подготовка 3000м,5000м

Упражнения на силу:

- -подтягивание
- -подтягивание на низкой перекладине
- -комплексное силовое упражнение

- -сгибание и разгибание рук в упоре на полу
- -сгибание и разгибание рук в упоре на брусьях
- -поднимание прямых ног к перекладине
- -поднимание туловища из положения лёжа на полу,руки за головой
- -приседание с отягощением
- -рывок гири 8, 10,16,24,32кг
- -упражнения с резиновым эспандером

Упражнения на силу на тренажерах.

- -КСУ(комплексное силовое упражнение):

Последовательное выполнение упражнений: Сгибание, разгибание рук в упоре. Упор лёжа, упор присев. Поднимание туловища из положения лёжа. Из присяда выпрыгивание вверх,туловище прямое,руки вверх.

Упражнения на быстроту:

- -Челночный бег 10х10м
- -бег 60м,100м,200м
- - прыжок в длину с места
- -прыжки через скакалку

Упражнения на ловкость:

- -Продвижение по кругу прыжками с одновременными поворотами
- -сочетание бега, проползания
- -сочетания бега с кувырками
- -сочетание кувырков с приёмами самостраховки
- -упражнения с мячом,медболом,другими предметами.

Упражнения на гибкость:

- -мостик на руках и ногах
- -упражнение –перекат грудь,живот,бедра без помощи рук
- -тестовые упражнения на гибкость
- -шпагат
- -наклон вперед со скамейки

Комплексные занятия

Комплексные занятия проводятся путём чередования физических упражнений из учебных тем для развития физических качеств: силы, быстроты, ловкости ,гибкости и выносливости, а также проведение приемов самозащиты в различных сложных и экстремальных случаях.

Техника и тактика игры в футбол

- -ведение мяча правой, левой ногой
- -передача мяча ногами
- -передача мяча в движении
- -броски мяча из аута
- -тактика игры
- -двусторонняя игра

6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", включая перечень учебно-методического обеспечения для амостоятельной работы обучающихся по дисциплине

6.1. Основная литература.

1. Быченков С.В. Физическая культура [Электронный ресурс]: учебник для студентов высших учебных заведений / С.В. Быченков, О.В. Везеницын. — Электрон. текстовые данные. — Саратов: Вузовское образование, 2016. — 270 c. — 2227-8397. — Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/49867.html

2. Ахметов А.М. Теоретический курс по дисциплине «Физическая культура» [Электронный ресурс]: лекции / А.М. Ахметов. — Электрон. текстовые данные. —

Набережные Челны: Набережночелнинский государственный педагогический университет, 2017. — 213 с. — 2227-8397. — Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/30219.html

3. Физическая культура - основа здорового образа жизни : учебное пособие / Под общ.ред. В.А. Дубова. - М.: Рос. акад. гос. службы при Президенте Рос. Федерации, 2015. – 296с.

6.2. Дополнительная литература.

1.Никифоров В.И. Физическая культура. Легкая атлетика [Электронный ресурс] : учебное пособие / В.И. Никифоров. — Электрон. текстовые данные. — Самара: Поволжский государственный университет телекоммуникаций и информатики, 2016. — 75 с. — 2227-8397. — Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/71899.html

2.Доленко Ф.Л. Идеология вузовской физкультуры [Электронный ресурс]/ Ф.Л. Доленко, С.А. Овчинников— Электрон. текстовые данные.— Нижний Новгород: Нижегородский государственный архитектурно-строительный университет, ЭБС АСВ, 2019.— 43 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/15990.html. — ЭБС «IPRbooks»

3.Учебно-методическое пособие по курсу Физическая культура по теме Практические рекомендации для студентов, временно освобожденных от занятий физкультурой [Электронный ресурс]/ — Электрон. текстовые данные.— М.: Московский технический университет связи и информатики, 2016.— 16 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/63352.html. — ЭБС «IPRbooks».

4. Волейбол:Учебник для высших учебных заведений физической культуры /Под ред. А.В.Беляева, М.В.Савина. – М.: СпортАкадемПресс, 2018. – 368 с.

6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы.
Виды самостоятельной работы для подготовки к занятиям

Виды деятельности студентов	**Компетенции**	**Проектируемые результаты освоения дисциплины**	**Итог самостоятельной работы**	**Способы оценки и баллы**
1. Практическая подготовка	УК ОС-7	Способность поддерживать уровень физического здоровья, достаточного для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности	зачет	Оценка преподавателя в соответствии с нормативами и оценкой физических качеств студентов
	УК ОС-8	Способность создавать и поддерживать безопасные условия жизнедеятельности, в том числе при возникновении чрезвычайной ситуации	зачет	Оценка преподавателя в соответствии с нормативами и оценкой физических качеств студентов

6.4.Нормативные правовые документы

1. Нормативно правовой акт правительства РФ (Об утверждении положения ГТО от 11.06.2014г. №540)
2. Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от

3. 29.12.2012 г. № 273-ФЗ.

4. Федеральный закон «О физической культуре и спорте в РФ» от 23.11.2007 г. № 3 2 9 -Ф 3 .

5. Постановление правительства Российской Федерации от 21 января 2015 г. №30 «О Федеральной целевой программе «Развитие физической культуры и спорта в Российской Федерации на 2016-2020 годы».

6. Приказ Минспорта России от 4 сентября 2013 г. №710 «Стратегия развития физической культуры и спорта в Российской Федерации на период до 2020 года».

7. Приказ Госкомвуза РФ от 26,07,1994 №777 «Об организации процесса физического воспитания в высших учебных заведениях, «Инструкция по организации и содержанию работы кафедр физического воспитания высших учебных заведениях»».

8. Приказ ректора РАНХиГС от 27.07.2016 №02-424 « Об утверждении Порядка проведения в РАНХиГС занятий по физической культуре».

9. Приказ директора Челябинского филиала РАНХиГС от 19 сентября 2016 №187 « Об утверждении Порядка проведения в Челябинском филиале РАНХиГС занятий по физической культуре».

6.5.Интернет-ресурсы.

1. Бочкарёва С.И. Физическая культура. Учебно-методический комплекс (для студентов экономических специальностей). М: Евразийский открытый институт,2011 //http://www.biblioclub.ru/book/90775/

2. Вайнер Э.Н. Лечебная физическая культура. Учебник. М: Флинта,2009г. //http://www.biblioclub.ru/author/php?action=book

3. Кокоулина О.П. Основы теории и методики физической культуры и спорта. Учебно-практическое пособие. М: Евразийский открытый институт,2011г. //http://www.biblioclub.ru/book/90952/.

6.6.Иные источники

1. Руководство по спортивной медицине. СПб: СпецЛит,2012г.//http://www.biblioclub.ru/book/105754/.

2. П.С Пивоваров Теоретическая подготовка по физической культуре и спорту. Учебное пособие. Челябинск, ЧФ РАНХиГС 2011

3. П.С Пивоваров Курс лекций по физической культуре и спорту. Челябинск, ЧФ РАНХиГС 2017

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

Материально-техническая база:

Материально-техническое обеспечение	**Версия**	**Количество**
Спортивный зал (игровой)	24х12	1
Летний спортивный комплекс : Футбольное поле Волейбольная площадка Баскетбольная площадка Гимнастический городок	 96Х40 18Х9 24Х12 20Х10	 1 1 1 1
Спортивный инвентарь		
Стойка боксерская-напольная		1
Мешок боксерский		2
Стойка под жим штанги		2
Гриф штанги прямой		1
Гриф штанги изогнутый		2
Гриф гантельный		4
Блин-диск 5 кг		10
Блин-диск 2,5 кг		4

Блин-диск 1,25 кг		4
Гиря 24 кг		8
Гиря 10 кг		1
Гиря 8 кг		1
Гантели разборные		2
Велотренажер		1
Скамейки гимнастические		2
Тренажер-перекладина с брусьями		1
Щит баскетбольный		4
Сетка баскетбольная		7
Сетка заградительная на окна		1
Ворота футбольные с сетками		2
Мяч футбольный		6
Сетка волейбольная		2
Мяч волейбольный		13
Коврики спортивные		10
Шахматы		5
Стол теннисный с сетками		3
Ракетки для настольного тенниса		8
Магнитола		1
Лампа настольная		1
Компьютер		1
Принтер		1

Программное обеспечение.

Программное обеспечение	**Версия**	**Существует лицензий (и тип), количество**
Windows Server Enterprise 2008R2	2008R2	3
Windows 7 Pro	7	105
Windows 8	8	2 (OEM)
Офисный пакет		
Microsoft Office 2013 standard		
Microsoft Office 2010 standard	2010	150
Антивирусная защита		
-Kaspersky Endpoint Security длябизнеса-Стандартный Russian Edition	8.1.0.1042	450
Графические пакеты		
CorelDraw Graphics Suite X3		5
CorelDRAW Graphics Suite X5		1
Photoshop CS3		3
Photoshop Extended CS5		1
InDesign CS5.5		1
Дополнительные программы и утилиты		
WinRar	5	250
Radmin	3	250
ABBY FineReader 9.0 Corporate Edition	9	15
Другое ПО, используемое в деятельности филиала		
Комплект 1С 8 для учебных целей		1
1С Библиотека		1
Гарант		
Консультант		

- компьютеры с доступом в Интернет;
- мультимедийное оборудование;
- интерактивная доска (при наличии);
- классная доска, указка.

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

Факультет Управления

Кафедра «Политологии, истории и философии»

УТВЕРЖДЕНА

Решением кафедры «Политологии, истории и философии»

Протокол от «26» августа 2019 г.

№ 1

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

по направлению подготовки

Б1.В.18 ДВЭЛЕКТИВНЫЕ КУРСЫ ПО ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЕ (волейбол)

индекс, наименование дисциплины, в соответствии с учебным планом

направление подготовки

38.03.03 Управление персоналом

код, наименование направления подготовки

бакалавр

квалификация

очная, заочная

формы обучения

Челябинск 2019

Автор-составитель:

«Политологии, истории и
Кандпед.наук., профессор кафедры философии» Лисовол В.В.
(ученая степень и(или) ученое звание, должность)(наименование кафедры) *(Ф.И.О.)*

«Политологии, истории и
Кандфилос.наук., доцент философии» Захарова Т.Н.
(ученая степень и(или) ученое звание, должность)(наименование кафедры) *(Ф.И.О.)*

СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы.... 4

2.Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО 5

3.Содержание и структура дисциплины (в академических часах) 5

4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине 10

5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины.... 12

6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", включая перечень учебно-методического обеспечения для амостоятельной работы обучающихся по дисциплине 13

6.1. Основная литература. 13

6.2. Дополнительная литература.... 14

6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы.... 15

Виды самостоятельной работы для подготовки к занятиям 15

6.4.Нормативные правовые документы 15

6.5.Интернет-ресурсы. 16

6.6.Иные источники 16

7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы 16

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

1.1 Дисциплина Б1.В.18 «Элективные курсы по физической культуре (волейбол)» обеспечивает овладение следующими компетенциями:

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
Очная и заочная форма обучения			
УК ОС-7	Способность поддерживать уровень физического здоровья, достаточного для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности	УК ОС- 7.2	Способность знать необходимые физические упражнения для поддержания уровня физического здоровья
УК ОС-8	Способность создавать и поддерживать безопасные условия жизнедеятельности, в том числе при возникновении чрезвычайной ситуации	УК ОС- 8.2	Способность использовать знание и опыт физических упражнений для безопасных условий жизнедеятельности, в том числе при возникновении чрезвычайной ситуации
		УК ОС- 8.3	

1.2.В результате освоения дисциплины у студентов должны быть:

ОТФ/ТФ профессиональные действия	Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения
	УК ОС- 7.2	На уровне знаний: З1-научно-практические основы физической культуры, спортивной тренировки и здорового образа жизни. На уровне умений: У1- использовать творчески средства и методы физического воспитания для профессионально-личностного развития, физического самосовершенствования, формирования здорового образа и стиля жизни. На уровне навыков: В1-средствами и методами укрепления индивидуального здоровья, физического самосовершенствования, ценностями физической культуры личности для успешной социально-культурной и профессиональной деятельности, совершенствование навыков технических и тактических действий игры в волейбол
	УК ОС- 8.2	На уровне знаний: знать безопасные условия выполнения физической нагрузки на организм;

	УК ОС- 8.3	На уровне умений: уметь безопасно выполнять физические нагрузки на организм; На уровне навыков: Владеть навыками безопасно выполнять физические нагрузки на организм, соблюдать меры безопасности при проведении игры в волейбол;

2.Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО

– индекс, наименование дисциплины:Б1.В.18 Элективные курсы по физ.культуре (волейболу)

– курс, семестр ее освоения в соответствии с учебным планом: дисциплина осваивается студентами по очной форме обучения с 1 по 3 курс.

– очная форма обучения объём: в академических часах: 328 часов, из них: практические – 232 часа, самостоятельная работа – 96 часов, **в астрономических часах**: практических занятий 240 часов, самостоятельная работа 6 часов, всего 246 часов; **заочная форма** обучения объём: в академических часах: 328 часов, из них: практические – 8 часов, самостоятельная работа – 320 часов, **в астрономических часах**: практических занятий 6 часов, самостоятельная работа 240 часов, всего 246 часов

– форма промежуточной аттестации в соответствии с учебным планом: **зачет**

3.Содержание и структура дисциплины (в академических часах)

	Наименование тем (разделов),	Объем дисциплины, час.						Форма текущего контроля успеваемости**, промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л/ЭО, ДОТ*	ЛР/ ЭО, ДОТ*	ПЗ/ ЭО, ДОТ*	КСРПЗ/ ЭО, ДОТ*		
Очная форма обучения								
Раздел 1	Практическая подготовка к занятиям по волейболу:							Нормативы и оценки физических качеств
Тема 1	Общая физическая подготовка	109			80		29	Нормативы и оценки физических качеств
Тема 2	Комплексные занятия	109			80		29	Нормативы и оценки физических качеств
Тема 3	Техника и тактика игры в волейбол	110			80		30	Нормативы и оценки физических качеств
Промежуточная аттестация								**зачет**

	Наименование тем (разделов),	Объем дисциплины, час.						Форма текущего контроля успеваемости**, промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л/ЭО, ДОТ*	ЛР/ ЭО, ДОТ*	ПЗ/ ЭО, ДОТ*	КСРПЗ/ ЭО, ДОТ*		
Очная форма обучения								
Всего:		328			240		88	
Заочная форма обучения								
	Наименование тем (разделов),	Объем дисциплины, час.						Форма текущего контроля успеваемости**, промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л/ЭО, ДОТ	ЛР/ ЭО, ДОТ*	ПЗ/ ЭО, ДОТ*	КСРПЗ/ ЭО, ДОТ*		
Раздел 1	Практическая подготовка к занятиям по волейболу:							Нормативы и оценки физических качеств
Тема 1	Общая физическая подготовка	80					80	Нормативы и оценки физических качеств
Тема 2	Комплексные занятия	84			2	2	80	Нормативы и оценки физических качеств
Тема 3	Техника и тактика игры в волейбол	84			2	2	80	Нормативы и оценки физических качеств
Промежуточная аттестация								**зачет**
Всего:		328			4	4	320	

Содержание и структура дисциплины (в астрономических часах)

№ п/п	Наименование тем (разделов),	Объем дисциплины, час.						Форма текущего контроля успеваемости**
		Всего час.	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л/ЭО, ДОТ*	ЛР/ ЭО, ДОТ*	ПЗ/ ЭО, ДОТ*	КСР ПЗ/ ЭО, ДОТ*		
Очная форма обучения								

№ п/п	Наименование тем (разделов),	Объем дисциплины, час.						Форма текущего контроля успеваемости**
		Всего час.	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л/ЭО, ДОТ*	ЛР/ ЭО, ДОТ*	ПЗ/ ЭО, ДОТ*	КСР ПЗ/ ЭО, ДОТ*		
Очная форма обучения								
Раздел 1	Практическая подготовка к занятиям по волейболу:							
Тема 1	Общая физическая подготовка	82			80		2	Нормативы и оценки физических качеств
Тема 2	Комплексные занятия	82			80		2	Нормативы и оценки физических качеств
Тема 3	Техника и тактика игры в волейбол	82			80		2	Нормативы и оценки физических качеств
Промежуточная аттестация								**зачет**
Всего:		246			240		6	
Заочная форма обучения								
№ п/п	Наименование тем (разделов),	Объем дисциплины, час.						Форма текущего контроля успеваемости**
		Всего час.	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л/ЭО, ДОТ*	ЛР/ ЭО, ДОТ*	ПЗ/ ЭО, ДОТ*	КСРПЗ / ЭО, ДОТ*		
Раздел 1	Практическая подготовка к занятиям по волейболу:							
Тема 1	Общая физическая подготовка	80				1	79	Нормативы и оценки физических качеств
Тема 2	Комплексные занятия	83			2	1	80	Нормативы и оценки физических качеств
Тема 3	Техника и тактика игры в волейбол	83			2	1	80	Нормативы и оценки физических качеств,
Промежуточная аттестация								**зачет**
Всего:		246			4	3	239	

Содержание дисциплины

Раздел 1 Практическая подготовка к занятиям по волейболу

Тема 1. Общая физическая подготовка(гимнастика, силовая гимнастика, лёгкая атлетика, плавание, лыжная подготовка).

Упражнение на выносливость:

- -бег 400м,500м
- -бег 1000м,2000м,3000м
- -лыжная подготовка 3000м,5000м

Упражнения на силу:

- -подтягивание
- -подтягивание на низкой перекладине
- -комплексное силовое упражнение
- -сгибание и разгибание рук в упоре на полу
- -сгибание и разгибание рук в упоре на брусьях
- -поднимание прямых ног к перекладине
- -поднимание туловища из положения лёжа на полу,руки за головой
- -приседание с отягощением
- -рывок гири 8, 10,16,24,32кг
- -упражнения с резиновым эспандером

Упражнения на силу на тренажерах.

- -КСУ(комплексное силовое упражнение):

Последовательное выполнение упражнений: Сгибание, разгибание рук в упоре. Упор лёжа, упор присев. Поднимание туловища из положения лёжа. Из приседа выпрыгивание вверх,туловище прямое,руки вверх.

Упражнения на быстроту:

- -Челночный бег 10х10м
- -бег 60м,100м,200м
- - прыжок в длину с места
- -прыжки через скакалку

Упражнения на ловкость:

- -Продвижение по кругу прыжками с одновременными поворотами
- -сочетание бега, про ползания
- -сочетания бега с кувырками
- -сочетание кувырков с приёмами само страховки
- -упражнения с мячом,медболом,другими предметами.

Упражнения на гибкость:

- -мостик на руках и ногах
- -упражнение –перекат грудь,живот,бедра без помощи рук
- -тестовые упражнения на гибкость
- -шпагат
- -наклон вперед со скамейки

Тема 2. Комплексные занятия.

Комплексные занятия проводятся путём чередования физических упражнений из учебных тем для развития физических качеств: силы, быстроты, ловкости, гибкости и выносливости, а также проведение приемов самозащиты в различных сложных и экстремальных случаях.

Тема 3. Техника и тактика игры в волейбол

4.1.Техническая подготовка

- Техника стоек, перемещений волейболиста в нападении (бег, ходьба, прыжки: толчком двумя с разбега, с места; толчком одной с разбега, с места).

- Техника стоек, перемещений волейболиста в защите. Ходьба обычным шагом (бег), с крёстным шагом (бег), приставным шагом (бег). Выпады: вперед, в сторону. Остановки: скачком, шагом.

- Техника передачи двумя сверху, вперед (короткие, средние, длинные) на месте, после перемещения. Техника нижних подач: прямая, боковая, свечой, методика обучения технике нижних подач. Подача на точность.

-Техника передачи двумя сверху над собой, назад (короткие, средние, длинные).Техника передачи в прыжке: двумя с поворотом, без поворота одной рукой.

-Техника приема снизу двумя, одной (на месте, после перемещения).Техника приема сверху двумя руками после перемещения с падением: на спину, бедро-спину. Техника приема мяча с падением: кувырком (вперед, назад, в сторону), на руки-грудь.

-Техника верхней прямой подачи: силовая, с планирующей траекторией полета мяча.

-Техника прямого нападающего удара на силу.

-Техника нападающего удара с переводом (кистью, с поворотом туловища).

-Техника нападающего удара с имитацией передачи.

-Нападающий удар тихий, после имитации сильного.

-Техника блокирования: одиночное, групповое.

4.2.Тактическая подготовка

Решение определенных тактических задач в игровых ситуациях предопределяется методикой подготовки. Здесь можно выделить основные методически взаимосвязанные задачи:

Создание предпосылок для успешного обучения тактике игры. Развитие у игроков тактического мышления, быстроты сложных реакций, ориентировки на площадке, сообразительности, творческой инициативы и способности прогнозирования при решении различных двигательных задач.

Обучение индивидуальным действиям и взаимодействиям с партнерами в нападении и защите, командным действиям, которые характеризуются расположением игроков на площадке и их функциями.

Формирование умения наиболее эффективно использовать технические приемы и тактические навыки в зависимости от своих возможностей, особенности игры противника и внешних условий.

Развитие способностей гибко и быстро переключаться с одних систем и вариантов командных действий в нападении и защите на другие.

Необходимо отметить, что если две первые задачи в основном относятся к начальному этапу овладения тактикой, то последующие решаются на протяжении многолетнего этапа совершенствования.

Средства тактической подготовки.

1. Подготовительные упражнения, направленные на развитие быстроты реакции, ориентировки, скорости переключения с одних движений на другие, с одних действий на другие.

2. Подвижные и спортивные игры, специальные эстафеты.

3. Упражнения по тактике (индивидуальные, групповые и командные).

4. Двусторонние игры (с заданиями).

5. Контрольные игры и соревнования.

-Обучение тактике нападающих ударов. Нападающий удар задней линии. СФП. Подбор упражнений для развития специальной силы.

-Обучение индивидуальным тактическим действиям при приеме подач. Обучение приему мяча от сетки. Обучение индивидуальным тактическим действиям при приеме нападающих ударов. Развитие координации.
-Обучение индивидуальным тактическим действиям блокирующего игрока. Упражнения для развития прыгучести.
-Обучение отвлекающим действиям при нападающем ударе. Нападающий удар толчком одной ноги. Упражнения для развития гибкости. Обучение технико-тактическим действиям нападающего игрока (блок-аут). Упражнения для развития силы (гантели, эспандер). Обучение переключению внимания и переходу от действий защиты к действиям в атаке (и наоборот). Упражнения для развития быстроты перемещений.
-Обучение групповым действиям в защите внутри линии и между линиями.
-Применение элементов гимнастики и акробатики в тренировке волейболистов. Технико-тактические действия в защите при страховке игроком 6 зоны.
-Применение элементов баскетбола в занятиях и тренировке волейболистов. Технико-тактические действия в защите для страховки крайним защитником, свободным от блока.
-Обучение взаимодействиям нападающего и пасующего. Передача мяча одной рукой в прыжке.
-Обучение групповым действиям в нападении через игрока передней линии. Изучение слабых нападающих ударов с имитацией сильных (обманные нападающие удары). Обучение групповым действиям в нападении через выходящего игрока задней линии. Подбор упражнений для развития взрывной силы.
-Обучение командным действиям в нападении. Учебная игра с заданием.
-Обучение командным действиям в защите. Учебная игра с заданием.

4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине

Успеваемость студентов проверяется посредством текущего контроля: выполнения нормативов и оценки физических качеств студентов.

Промежуточная аттестация проводится в форме зачета.

К зачету допускаются студенты, выполнившие требования программы курса.

Средства оценивания текущего контроля

№/№	Наименование раздела (темы) дисциплины	Средства текущего контроля
	Практическая подготовка к занятиям по волейболу:	
1	Общая физическая подготовка	Нормативы и оценки физических качеств
2	Комплексные занятия	Нормативы и оценки физических качеств
3	Техника и тактика игры в волейбол	Нормативы и оценки физических качеств

Нормативы и оценки физических качеств студентов

№ п/п	УПРАЖНЕНИЯ	Юноши			Девушки		
		« 5 »	« 4 »	« 3 »	« 5 »	« 4 »	« 3 »

Упражнения на быстроту							
1	Бег 100 м (сек.)	13,5	14,8	15,1	16,5	17,0	17,5
2	Челночный бег 10 х10 (сек.)	26	27	28	30	32	34
3	Прыжок в длину с места (см.)	240	230	215	195	180	170
4	Прыжки через скакалку за 1 мин (кол.раз)	150	140	130	140	130	120
Упражнения на силу							
5	Подтягивание на перекладине	13	10	9			
6	Сгибание и разгибание рук в упоре лежа на полу (кол-во раз)				14	12	10
7	Рывок гири лев-прав. рукой (кол-во раз): юноши – гиря 16 и 24 кг вес тела св. 70 кг, девушки – гиря 8 и 10 кг вес тела св. 40 кг.	20	15	10	20	15	10
8	Поднимание ног в висе на перекладине (кол-во раз)	10	8	6			
9	Поднимание туловища из положения лёжа на полу за 1 минуту (кол-во раз)				47	40	34
10	Метание гранаты (юн. - 700 г., дев .- 500 г.)	37	35	33	21	17	14
Упражнения на выносливость							
11	Приседание за 1 минуту (кол-во раз)	55	50	45	50	45	40
12	Бег на 400 м (мин. сек.)	1,50	2,00	2,10	2,10	2,20	2,30
13	Бег 2 км (мин. сек.)				10,30	11,15	11,35
14	Бег 3 км (мин. сек.)	12,30	13,30	14,00			
15	КСУ-комплексное силовое упражнение.	4	3	2	3	2	1
Упражнения на ловкость и гибкость							
16	Упражнение с волейбольным мячом передача мяча / подача из 5 раз, (кол.раз)	15/3	12/2	10/1	15/3	12/2	10/1
17	Наклон вперед стоя с прямыми ногами на гимнастической скамье (см)	13	8	6	16	11	8

Примерный перечень вопросов к зачету

1. Первые правила волейбола.
2. Развитие волейбола до включения его в программу Олимпийских игр. Эволюция правил.
3. Достижения советских волейболистов на Олимпийских играх, мировых и европейских первенствах.
4. Достижения российских волейболистов последних лет. Изменения в правилах.
5. Игровая площадка (размеры, линии разметки, зоны),
6. Сетка и стойки, Мячи.
7. Выигрыш очка, партии, встречи.
8. Расстановка команды (позиции). Ошибки при расстановке.
9. Переход игроков. Правила перехода.
10. Замена игроков.
11. Подача Определение и ошибки при подаче.
12. Атакующий удар. Определение и ошибки при атакующем ударе.
13. Блокирование. Определение и ошибки при блокировании.
14. Правила замены игроков в волейболе. Исключительная замена.
15. Перерывы (тайм-ауты), количество перерывов.
16. Функции «Либеро». Правила.
17. Состав судейской бригады.
18. Первый судья. Местонахождение. Обязанности.
19. Второй судья. Местонахождение. Обязанности.
20. Судья-секретарь. Местонахождение. Обязанности. Жесты судей.
21. Отличия решающей партии.

22. Сущность, характеристика и основные правила игры.
23. Основы методики судейства соревнований.
24. Классификация техники игры.
25. Анализ техники стоек и перемещений. Методика обучения.
26. Анализ техники приема и передач мяча двумя руками сверху. Методика обучения.
27. Анализ техники приема и передач мяча двумя руками снизу. Методика обучения.
28. Анализ техники прямого нападающего удара. Методика обучения.
29. Анализ техники подач мяча в волейболе. Методика обучения.
30. Анализ техники блокирования. Методика обучения.
31. Анализ техники передачи мяча двумя руками сверху за голову. Методика обучения.
32. Анализ техники передачи мяча двумя руками сверху в прыжке. Методика обучения.
33. Особенности передачи мяча двумя руками снизу за голову. Методика обучения.
34. Анализ техники выполнения приема мяча в падении на грудь. Методика обучения.
35. Анализ техники выполнения приема мяча в падении перекатом бедро-спина. Методика обучения.
36. Классификации тактики игры.
37. Анализ индивидуальных тактических действий в защите. Методика обучения.
38. Анализ индивидуальных тактических действий в нападении. Методика обучения.
39. Тактика подачи
40. Анализ групповых тактических действий в защите. Методика обучения.
41. Анализ групповых тактических действий в нападении. Методика обучения.
42. Система игры в нападении со второй передачи через игрока передней линии. Анализ, методика обучения.
43. Система игры в нападении со второй передачи через игрока задней линии. Анализ, методика обучения.
44. Система игры в защите “углом вперед”. Анализ, методика обучения.
45. Система игры в защите “углом назад”. Анализ, методика обучения.

5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Обучение по дисциплине Б1.В.18 «Элективные курсы по физической культуре (Волейбол)» предполагает освоение курса на практических занятиях и самостоятельной работы студентов. Практические занятия по дисциплине « Элективные курсы по физической культуре (Волейбол)» предполагают их проведение со сдачей нормативов и оценки физических качеств студентов.

Практическая подготовка к занятиям по волейболу

Общая физическая подготовка(гимнастика, силовая гимнастика, лёгкая атлетика, плавание, лыжная подготовка).

Упражнение на выносливость:

- -бег 400м,500м
- -бег 1000м,2000м,3000м
- -лыжная подготовка 3000м,5000м

Упражнения на силу:

- -подтягивание
- -подтягивание на низкой перекладине
- -комплексное силовое упражнение
- -сгибание и разгибание рук в упоре на полу
- -сгибание и разгибание рук в упоре на брусьях
- -поднимание прямых ног к перекладине
- -поднимание туловища из положения лёжа на полу,руки за головой
- -приседание с отягощением
- -рывок гири 8, 10,16,24,32кг

- -упражнения с резиновым эспандером

Упражнения на силу на тренажерах.

- -КСУ(комплексное силовое упражнение):

Последовательное выполнение упражнений: Сгибание, разгибание рук в упоре. Упор лёжа, упор присев. Поднимание туловища из положения лёжа. Из присяда выпрыгивание вверх,туловище прямое,руки вверх.

Упражнения на быстроту:

- -Челночный бег 10х10м
- -бег 60м,100м,200м
- - прыжок в длину с места
- -прыжки через скакалку

Упражнения на ловкость:

- -Продвижение по кругу прыжками с одновременными поворотами
- -сочетание бега, проползания
- -сочетания бега с кувырками
- -сочетание кувырков с приёмами самостраховки
- -упражнения с мячом,медболом,другими предметами.

Упражнения на гибкость:

- -мостик на руках и ногах
- -упражнение –перекат грудь,живот,бедра без помощи рук
- -тестовые упражнения на гибкость
- -шпагат
- -наклон вперед со скамейки

Комплексные занятия

Комплексные занятия проводятся путём чередования физических упражнений из учебных тем для развития физических качеств: силы, быстроты, ловкости ,гибкости и выносливости, а также проведение приемов самозащиты в различных сложных и экстремальных случаях.

Техника и тактика игры в волейбол

- -ведение мяча правой, левой рукой
- -передача мяча двумя руками
- -передача мяча одной рукой на месте в движении
- -броски мяча в кольцо на месте и в движении
- -тактика игры
- -двусторонняя игра
-

6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", включая перечень учебно-методического обеспечения для амостоятельной работы обучающихся по дисциплине

6.1. Основная литература.

1. Быченков С.В. Физическая культура [Электронный ресурс]: учебник для студентов высших учебных заведений / С.В. Быченков, О.В. Везеницын. — Электрон. текстовые данные. — Саратов: Вузовское образование, 2016. — 270 c. — 2227-8397. — Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/49867.html

2. Ахметов А.М. Теоретический курс по дисциплине «Физическая культура» [Электронный ресурс]: лекции / А.М. Ахметов. — Электрон. текстовые данные. — Набережные Челны: Набережночелнинский государственный педагогический университет, 2018. — 213 c. — 2227-8397. — Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/30219.html

3. Волейбол:Учебник для высших учебных заведений физической культуры /Под ред. А.В.Беляева, М.В.Савина. – М.: СпортАкадемПресс, 2015. – 368 с.

4. Волейбол: Учебник для ин-тов физ. культ. /Под ред. Ю.Н.Клещева, А.Г.Айриянца. – 3-е изд., испр., доп. – М.: Физкультура и спорт, 2015. – 270 с.

5. Волейбол. Пляжный волейбол: Правила соревнований /пер. с англ. – М.: Терра-Спорт, 2015. – 132 с. (Правила соревнований)

6. Физическая культура - основа здорового образа жизни : учебное пособие / Под общ.ред. В.А. Дубова. - М.: Рос. акад. гос. службы при Президенте Рос. Федерации, 2016. – 296с.

6.2. Дополнительная литература.

1.Никифоров В.И. Физическая культура. Легкая атлетика [Электронный ресурс] : учебное пособие / В.И. Никифоров. — Электрон. текстовые данные. — Самара: Поволжский государственный университет телекоммуникаций и информатики, 2016. — 75 c. — 2227-8397. — Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/71899.html

2.Доленко Ф.Л. Идеология вузовской физкультуры [Электронный ресурс]/ Ф.Л. Доленко, С.А. Овчинников— Электрон. текстовые данные.— Нижний Новгород: Нижегородский государственный архитектурно-строительный университет, ЭБС АСВ, 2017.— 43 c.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/15990.html. — ЭБС «IPRbooks»

3.Учебно-методическое пособие по курсу Физическая культура по теме Практические рекомендации для студентов, временно освобожденных от занятий физкультурой [Электронный ресурс]/ — Электрон. текстовые данные.— М.: Московский технический университет связи и информатики, 2016.— 16 c.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/63352.html. — ЭБС «IPRbooks».

4. Волейбол:Учебник для высших учебных заведений физической культуры /Под ред. А.В.Беляева, М.В.Савина. – М.: СпортАкадемПресс, 2015. – 368 с.

6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы. Виды самостоятельной работы для подготовки к занятиям

Виды деятельности студентов	Компетенции	Проектируемые результаты освоения дисциплины	Итог самостоятельной работы	Способы оценки и баллы
1. Практическая подготовка	УК ОС-7	Способность поддерживать уровень физического здоровья, достаточного для обеспечения полноценной социальной и профессиональной деятельности	зачет	Оценка преподавателя в соответствии с нормативами и оценкой физических качеств студентов
	УК ОС-8	Способность создавать и поддерживать безопасные условия жизнедеятельности, в том числе при возникновении чрезвычайной ситуации	зачет	Оценка преподавателя в соответствии с нормативами и оценкой физических качеств студентов

6.4.Нормативные правовые документы

1. Нормативно правовой акт правительства РФ (Об утверждении положения ГТО от 11.06.2014г. №540)
2. Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от
3. 29.12.2012 г. № 273-ФЗ.
4. Федеральный закон «О физической культуре и спорте в РФ» от 23.11.2007 г. № 3 2 9 -Ф 3 .
5. Постановление правительства Российской Федерации от 21 января 2015 г. №30 «О Федеральной целевой программе «Развитие физической культуры и спорта в Российской Федерации на 2016-2020 годы».
6. Приказ Минспорта России от 4 сентября 2013 г. №710 «Стратегия развития физической культуры и спорта в Российской Федерации на период до 2020 года».
7. Приказ Госкомвуза РФ от 26,07,1994 №777 «Об организации процесса физического воспитания в высших учебных заведениях, «Инструкция по организации и содержанию работы кафедр физического воспитания высших учебных заведениях»».
8. Приказ ректора РАНХиГС от 27.07.2016 №02-424 « Об утверждении Порядка проведения в РАНХиГС занятий по физической культуре».
9. Приказ директора Челябинского филиала РАНХиГС от 19 сентября 2016 №187 « Об утверждении Порядка проведения в Челябинском филиале РАНХиГС занятий по физической культуре».

6.5.Интернет-ресурсы.

1. Бочкарёва С.И. Физическая культура. Учебно-методический комплекс (для студентов экономических специальностей). М: Евразийский открытый институт,2015 //http://www.biblioclub.ru/book/90775/

2. Вайнер Э.Н. Лечебная физическая культура. Учебник. М: Флинта,2015г. //http://www.biblioclub.ru/author/php?action=book

3. Кокоулина О.П. Основы теории и методики физической культуры и спорта. Учебно-практическое пособие. М: Евразийский открытый институт,2016г. //http://www.biblioclub.ru/book/90952/.

6.6.Иные источники

1.Руководство по спортивной медицине. СПб: СпецЛит,2012г.//http://www.biblioclub.ru/book/105754/.

2. П.С Пивоваров Теоретическая подготовка по физической культуре и спорту. Учебное пособие. Челябинск, ЧФ РАНХиГС 2015

3. П.С Пивоваров Курс лекций по физической культуре и спорту. Челябинск, ЧФ РАНХиГС 2017

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

Материально-техническая база:

Материально-техническое обеспечение	**Версия**	**Количество**
Спортивный зал (игровой)	24x12	1
Летний спортивный комплекс : Футбольное поле Волейбольная площадка Баскетбольная площадка Гимнастический городок	 96X40 18X9 24X12 20X10	 1 1 1 1
Спортивный инвентарь		
Стойка боксерская-напольная		1
Мешок боксерский		2
Стойка под жим штанги		2
Гриф штанги прямой		1
Гриф штанги изогнутый		2
Гриф гантельный		4
Блин-диск 5 кг		10
Блин-диск 2,5 кг		4
Блин-диск 1,25 кг		4
Гиря 24 кг		8
Гиря 10 кг		1
Гиря 8 кг		1
Гантели разборные		2
Велотренажер		1
Скамейки гимнастические		2
Тренажер-перекладина с брусьями		1
Щит баскетбольный		4
Сетка баскетбольная		7
Сетка заградительная на окна		1
Ворота футбольные с сетками		2
Мяч футбольный		6

Сетка волейбольная		2
Мяч волейбольный		13
Коврики спортивные		10
Шахматы		5
Стол теннисный с сетками		3
Ракетки для настольного тенниса		8
Магнитола		1
Лампа настольная		1
Компьютер		1
Принтер		1

Программное обеспечение.

Программное обеспечение	**Версия**	**Существует лицензий (и тип), количество**
Windows Server Enterprise 2008R2	2008R2	3
Windows 7 Pro	7	105
Windows 8	8	2 (OEM)
Офисный пакет		
Microsoft Office 2013 standard		
Microsoft Office 2010 standard	2010	150
Антивирусная защита		
-Kaspersky Endpoint Security длябизнеса- Стандартный Russian Edition	8.1.0.1042	450
Графические пакеты		
CorelDraw Graphics Suite X3		5
CorelDRAW Graphics Suite X5		1
Photoshop CS3		3
Photoshop Extended CS5		1
InDesign CS5.5		1
Дополнительные программы и утилиты		
WinRar	5	250
Radmin	3	250
ABBY FineReader 9.0 Corporate Edition	9	15
Другое ПО, используемое в деятельности филиала		
Комплект 1С 8 для учебных целей		1
1С Библиотека		1
Гарант		
Консультант		

- компьютеры с доступом в Интернет;
- мультимедийное оборудование;
- интерактивная доска (при наличии);
- классная доска, указка.

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

Челябинский филиал

Кафедра экономики и менеджмента

УТВЕРЖДЕНА
решением кафедры
экономики и менеджмента
Протокол от «28» августа 2019 г. № 1

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.В.ДВ.01.01 Инновационный менеджмент (Инновац. менеджм.)
индекс, наименование дисциплины
38.03.03 Управление персоналом
код, наименование направления подготовки
Управление персоналом организации
профиль
Бакалавр
квалификация
Очная и заочная форма обучения
формы обучения

Челябинск 2019

Автор(ы)–составитель(и):

к.т.н., доцент кафедры экономики и менеджмента Буторина О.С.
(ученая степень и(или) ученое звание, должность) (наименование кафедры) (Ф.И.О.)

Заведующий кафедрой
Кафедра экономики и менеджмента, к.э.н., доцент Абрамкина С.Р.
(наименование кафедры) (ученая степень и(или) ученое звание) (Ф.И.О.)

СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения программы 4

2. Объем и место дисциплины (модуля) в структуре ОП ВО 5

3. Содержание и структура дисциплины (модуля) 6

4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине (модулю) 9

5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины 17

6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", включая перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю) 18

7. Материально-техничсекая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы…….. 19

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения программы

1.1. Дисциплина Б1.В.ДВ.01.01 Инновационный менеджмент обеспечивает овладение следующими компетенциями с учетом этапа

Очная и заочная форма обучения

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ПК-29	Владение навыками анализа и диагностики состояния социальной сферы организации, способностью целенаправленно и эффективно реализовывать современные технологии социальной работы с персоналом, участвовать в составлении и реализации планов (программ) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации	ПК-29.1.	Владение навыками разработки программ и проектов нововведений в организации

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

ОТФ/ТФ	Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения
ОТФ: 07.003/D деятельность по развитию персонала; 07.003/E деятельность по организации труда и оплаты персонала **ТФ** 07.003	ПК-29.1.	на уровне **знаний:** • объяснять принципы и методы управления инновационными проектами; • идентифицировать организационные формы инновационной деятельности; • понимать особенности организации проектной деятельности в области инноваций.

ОТФ/ТФ	Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения
D/04.6 администрирование процессов и документооборота по развитию и профессиональной карьере, обучению, адаптации и стажировке персонала; E/01.6 организация труда персонала.		на уровне **умений:** • составлять инновационные проекты и программы; • определять необходимые ресурсы для инновационного проекта; • составлять операграммы, сетевые и ленточные графики • рассчитывать затраты на инновационную деятельность

2. Объем и место дисциплины (модуля) в структуре ОП ВО

Объем дисциплины

общая трудоемкость дисциплины (модуля) в зачетных единицах: 144 часа (4 з.е.) (в академических часах); 108 часов (4 з.е.) (в астрономических часах);

- *количество академических часов, выделенных на контактную работу с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся:*

✓ очная форма обучения – 66 часов, в том числе:
– лекционные занятия – 22 часа
– практические занятия – 42 часа
– контроль самостоятельной работы – 2 часа.
Самостоятельная работа студентов – 24 часа.
Контроль – 54 часа.
✓ заочная форма обучения - 16 часов, в том числе:
– лекционные занятия – 6 часов;
– практические занятия – 8 часов;
– контроль самостоятельной работы – 2 часа;
Самостоятельная работа студентов – 119 часов.
Контроль – 9 часов.

- *количество астрономических часов, выделенных на контактную работу с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся:*

✓ очная форма обучения – 50 часов, в том числе:
– лекционные занятия – 20 часов
– практические занятия – 28 часов
– контроль самостоятельной работы – 2 часа.
Самостоятельная работа студентов – 13 часов.
Контроль – 45 часов.
✓ заочная форма обучения - 14 часов, в том числе:
– лекционные занятия – 6 часов;
– практические занятия – 8 часов;
– контроль самостоятельной работы – 2 часа;
Самостоятельная работа студентов – 87 часов.
Контроль – 7 часов.

Место дисциплины в структуре ОП ВО

Б1.В.ДВ.01.01 Инновационный менеджмент, очная форма – 3 курс, 6 семестр; заочная форма –3-4 курс, 6-7 семестр;

– дисциплина реализуется после изучения таких дисциплин как:

- Б1.Б.08 – Экономическая теория,
- Б1.Б.13 – Теория управления,
- Б1.Б.26 - Теория организации и организационное поведение.

– форма промежуточной аттестации в соответствии с учебным планом - экзамен.

3. Содержание и структура дисциплины (в академических часах)

Очная форма обучения

№ п/п	Наименование тем (разделов),	Объем дисциплины (модуля), час.						Форма текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л/ЭО, ДОТ	ЛР/ ЭО, ДОТ*	ПЗ/ ЭО, ДОТ	КСР		
Раздел 1	Возникновение, становление и современное состояние инновационного менеджмента.	18	4		8		6	Д
Раздел 2	Планирование и организация инновационного менеджмента	24	6		12		6	КР
Раздел 3	Управление инновационными проектами	26	6		12	2	6	Т
Раздел 4	Управление затратами и финансирование в инновационном менеджменте	22	6		10		6	З
	Промежуточная аттестация	**Экз (54)**						
Всего:		**144**	**22**		**42**	**2**	**24**	

Заочная форма обучения

№ п/п	Наименование тем (разделов),	Объем дисциплины (модуля), час.						Форма текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л/ЭО, ДОТ*	ЛР/ ЭО, ДОТ*	ПЗ/ ЭО, ДОТ*	КСР		
Раздел 1	Возникновение,	34	2		2		30	О

	становление и современное состояние инновационного менеджмента.							
Раздел 2	Планирование и организация инновационного менеджмента	34	2		2		30	З
Раздел 3	Управление инновационными проектами	36	2		2	2	30	Т
Раздел 4	Управление затратами и финансирование в инновационном менеджменте	31			2		29	З
Промежуточная аттестация		**Экз (9)**						
Всего:		**144**	**6**		**8**	**2**	**119**	

*Примечание: * опрос (О), доклад (Д), решение задач (З), тестирование (Т), контрольная работа (КР)*

Содержание и структура дисциплины (в астрономических часах)

Очная форма обучения

№ п/п	Наименование тем (разделов),	Объем дисциплины (модуля), час.						Форма текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л/ЭО, ДОТ	ЛР/ ЭО, ДОТ*	ПЗ/ ЭО, ДОТ	КСР		
Раздел 1	Возникновение, становление и современное состояние инновационного менеджмента.	12	4		6		2	Д
Раздел 2	Планирование и организация инновационного менеджмента	18	6		8		4	КР
Раздел 3	Управление инновационными проектами	20	6		8	2	4	Т
Раздел 4	Управление затратами и финансирование в инновационном менеджменте	13	4		6		3	З
Промежуточная аттестация		**Экз (45)**						
Всего:		**108**	**20**		**28**	**2**	**13**	

Заочная форма обучения

№ п/п	Наименование тем (разделов),	Объем дисциплины (модуля), час.						Форма текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л/ЭО, ДОТ*	ЛР/ ЭО, ДОТ*	ПЗ/ ЭО, ДОТ*	КСР		
Раздел 1	Возникновение, становление и современное состояние инновационного менеджмента.	22	2				20	О
Раздел 2	Планирование и организация инновационного менеджмента	24	2		2		20	З
Раздел 3	Управление инновационными проектами	26	2		2	2	20	Т
Раздел 4	Управление затратами и финансирование в инновационном менеджменте	29			2		27	З
Промежуточная аттестация		**Экз (7)**						
Всего:		**108**	**6**		**6**	**2**	**87**	

*Примечание: * опрос (О), доклад (Д), решение задач (З), тестирование (Т), контрольная работа (КР)*

Содержание дисциплины

Раздел 1. Возникновение, становление и современное состояние инновационного менеджмента.

Предмет, структура, особенности и задачи курса Тенденции и разновидности развития. Управление развитием: понятие, сущность, необходимое условие прогресса. Понятие нововведения. Нововведение как результат творческого процесса, новая потребительная стоимость и как процесс введения новых изделий, подходов, принципов и т.п. вместо действующих. Нововведение как объект управления; его структура, специфика, многофакторность, взаимозависимость, динамичность. Появление инноваций в сценариях экономического развития. Эволюция инновационного менеджмента (Перлаки И., Твисс Б., Шумпетер И. и др.). Инновации как средство экономического развития, взаимосвязь развития инноваций, науки и техники. Фазы развития инновационного менеджмента: факторный подход, функциональная концепция, системный и функциональный подходы. Особенности современного научно-технического развития. Структура и закономерности инновационного процесса. Основные определения: инновация, инновационный процесс, инновационная деятельность. Классификация инноваций. Понятие и содержание инновационного менеджмента, основные черты. Цели и задачи инновационного менеджмента. Система функций инновационного менеджмента. Процесс управления инновациями: содержание, характеристика. Формирование целей. Планирование. Организация. Контроль. Социально-психологические аспекты инновационного менеджмента. Стиль руководства инновациями. Мотивация в инновационном менеджменте.

Раздел 2. Планирование и организация инновационного менеджмента.

Планирование инновационных процессов. Задачи и принципы планирования инноваций. Система внутрифирменного планирования инноваций. Методы внутрифирменного планирования инноваций. Сущность и виды научно-технического прогнозирования. Организация планирования, реализации планов инноваций. Технология и методы инновационного менеджмента. Коммуникации в инновационном менеджменте. Сущность и задачи коммуникаций. Виды и формы коммуникаций. Процесс коммуникаций в инновационном менеджменте. Особенности и задачи организации инновационных процессов. Субъекты инновационной деятельности. Секторы научной деятельности, государственный, предпринимательский, некоммерческий, образовательные учреждения. Организация осуществления и внедрения научных инноваций. Организационные формы инновационного менеджмента: специализированные подразделения, проектно-целевые группы, отделы НИОКР, венчурные подразделения, консультативные, аналитические *службы,* технопарки, бизнес - инкубаторы, фирмы - патенты, фирмы - виоленты и т.п. Организационные структуры инновационного менеджмента: функциональные, матричные, проектные и прочие. Их сравнительная характеристика. Стратегическое управление как составная часть инновационного менеджмента. Цели и задачи стратегического управления инновациями. Содержание стратегического управления инновациями. Фазы стратегического управления инновациями. Порядок разработки инновационных стратегий. Формы стратегического управления инновациями. Методы и средства стратегического управления инновациями. Стратегический инновационный маркетинг: цели, задачи, содержание.

Раздел 3. Управление инновационными проектами

Государственное регулирование инновационных процессов. Роль государства в стимулировании инноваций. Государственная инновационная политика. Способы государственного воздействия на эффективность инновационных процессов. Механизм поддержки малых форм предприятий в научно-технической сфере. Роль государства в международном научно-техническом сотрудничестве. Правовое регулирование инновационной деятельности. Интеллектуальная собственность как результат инновационной деятельности и объект гражданских прав. Патенты. Лицензирование. Информационное обеспечение инновационных процессов. Цели, задачи, виды и формы информационного обеспечения. Финансирование инновационной деятельности. Цели, задачи, формы финансирования. Оценка потребности в средствах и финансового состояния. Основы управления проектами. Понятие, сущность, виды и содержание проектов. Принципы управления проектами. Порядок разработки проектов нововведений. Разработка проекта: начальная фаза планирования, разработка проектно-сметной документации, материально-техническая подготовка. Управление реализацией проекта: организационные формы управления, контроль и регулирование, управление изменениями, порядок завершения. Качество проекта. Оценка эффективности инноваций. Понятие оценки эффективности. Виды эффекта. Методы оценки экономической эффективности. Учет факторов риска, инфляции.

Раздел 4. Управление затратами и финансирование в инновационном менеджменте.

Цели и задачи в области управления затратами инновационного предприятия. Методы управления инновационными затратами. Принципы ценообразования на инновационную продукцию. Контрактные цены. Цели и задачи в области управления затратами инновационного предприятия. Методы управления инновационными затратами. Принципы ценообразования на инновационную продукцию. Контрактные цены.

4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине (модулю)

4.1. Формы и методы текущего контроля успеваемости обучающихся и промежуточной аттестации.

4.1.1. В ходе реализации дисциплины Б1.В.ДВ.01.01 Инновационный менеджмент используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

- при проведении занятий лекционного типа: доклады
- при проведении занятий семинарского типа: решение задач, контрольные работы
- при контроле результатов самостоятельной работы студентов: опрос, тестирование

Раздел 1. Возникновение, становление и современное состояние инновационного менеджмента.

Типовые оценочные материалы по разделу 1
Темы докладов (очная форма обучения):

1. Изобретатели (Известные ученые и их провальные изобретения; Ученые, которые умерли от своих изобретений, Ученые жертвы своих идей)
2. Премии (Лауреаты Нобелевской премии 2015, 2016, Шнобелевская премия, Ученые, которые получили самое большое количество премий).
3. Классификация инноваций
4. Волны научно-технического прогресса
5. Приоритетные направления развития науки и техники в РФ

Раздел 2. Планирование и организация инновационного менеджмента.

Типовые оценочные материалы по разделу 2
Типовые задачи:
Задача 1. Подготовка журнала к печати
Для издания научно-популярного журнала редакции необходимо выполнить перечень работ (3 столбец таблицы), длительность работ указана в днях в 4 столбце таблицы. Определить критический путь по сетевому графику и построить диаграмму Г. Ганта.

Код работы		Содержание работы	Продолжительность работы (дни)
Начал. событие	Конеч. событие		
0	1	Подбор научных новостей	7
1	2	Отбор наиболее интересной информации	5
0	2	Заказ статей авторам	11
0	3	Подготовка иллюстраций	7
2	4	Редактирование текстов	5
0	5	Разработка макета обложки	12
3	4	Редактирование иллюстраций	3
0	6	Работа с рекламодателями	21
4	5	Корректорская правка	6
5	6	Верстка текстов	5
6	7	Создание оригинал-макета журнала	7
4	6	Цветоделение цветных иллюстраций	18

Раздел 3. Управление инновационными проектами.
Типовые оценочные материалы по разделу 3
Типовые тестовые задания

Инструкция к тесту

Тест выдается на бумажном носителе. После завершения тестирования каждый обучаемый получает персональный результат.

В тесте 20 вопросов с вариантами ответа, необходимо выбрать один правильный ответ. Время тестирования 20 минут. Тестовые вопросы являются типовыми: с выбором одного варианта ответа из предложенных.

1. **Для получения финансирования инновационного проекта от государства организация составляет:**
а) бизнес-план;
б) заявку на грант;
в) прошение.
2. **Как называют предпринимателей, оказывающих финансовую поддержку инновационных проектов на условиях анонимности?:**
а) бизнес-ангелы;
б) меценаты;
в) спонсоры.
3. **Инновационный проект эффективен и прибылен, если**:
а) ЧДД>0;
б) ЧДД=0;
в) ЧДД<0.

Раздел 4. Управление затратами и финансирование в инновационном менеджменте.

Типовые оценочные материалы по разделу 4

Типовые задачи:

1. Средние затраты на разработку одного образца составили в базисном году 1050 тыс.руб., в текущем году – 984 тыс.руб. Число созданных образцов – соответственно 300 и 310.

Таблица 1. – Расчет средних затрат на изготовление образца, тыс.руб.

Образцы	Базисный период			Текущий период		
	Кол-во образцов, n0	Общие затраты на изготовление образцов, З0	Затраты на изготовление одного образца, $\overline{З}_0 = З_0/n_0$	Кол-во образцов, n1	Общие затраты на изготовление образцов, З1	Затраты на изготовление одного образца, $\overline{З}_1 = З_1/n_1$
1	160	115000	719	210	180000	857
2	140	200000	1429	100	125000	1250
Итого	300	315000	1050	310	305000	984

Таблица 2. – Расчет индексов затрат на изготовление образцов

Образцы	Базисный период		Текущий период		Расчетные показатели		
	$\overline{З}_{i0}$	di0	$\overline{З}_{i1}$	di1	$\overline{З}_{i0}d_{i0}$	$\overline{З}_{i1}d_{i1}$	$\overline{З}_{i0}d_{i1}$
1	719		857				
2	1429		1250				
Итого	1050		984				

Определить влияние факторов на изменение общих затрат.

2. Оцените эффективность реализации инновационного проекта путем определения суммарной прибыли, среднегодовой прибыли, рентабельности инвестиций (ROI), индекса доходности, чистого дисконтированного дохода, внутренней нормы доходности и срока окупаемости. Первоначальные инвестиции в проект составляют 1600 тыс. руб. Ежегодный выходной денежный поток равен 600 тыс. руб. Входной денежный поток равен 1200 тыс. руб.

Ежегодная ставка дисконтирования равна 31%. Нормативный срок окупаемости проекта 7 лет.

Шкала оценивания

№	Формы контроля	Критерии оценки	Показатели и шкала оценивания (кол-во баллов)
1.	Доклад	• полнота раскрытие темы; • соблюдение времени доклада (5 минут) • использование специальной терминологии • грамотная речь и наличие презентации	**5 баллов** - тема раскрыта полностью; соблюдение хронометража, использование специальной терминологии грамотная речь и наличие презентации **4 балла** – тема раскрыта полностью; выход за пределы хронометража; использование специальной терминологии; встречаются слова «сорняки», наличие презентации **3 балла** – тема раскрыта не полностью; выход за пределы хронометража; не используется специальная терминология или используется неверно; встречаются слова «сорняки», отсутствие презентации **2 балла** – тема не раскрыта, не используется специальная терминология; неграмотная речь, отсутствие презентации.
2.	Опрос	Правильность ответов на поставленные вопросы (до 5 мини-вопросов)	**5 баллов –** ответил на все вопросы **4 балла** – ответил на все вопросы, допустил 1-2 ошибки, но сам их исправил **3 балла** – ответил на 3 и более вопросов с ошибками **2 балла** – ответил на 1-2 вопроса с ошибками
3.	Решение задач	Качество решения задач: правильность решения задачи, оформление задачи.	**5 баллов** – задача решена правильно, правильно оформлена. **4 балла** – задача решена правильно, но есть ошибки в оформлении **3 балла** - ошибки в расчетах и оформлении **2 балла** - задача решена неправильно
4.	Тесты: письменные и/или компьютерные	Правильность ответа	**5 баллов** - ≥17 **4 балла** – ≥14 **3 балла** - ≥10 **2 балла** - < 10
5.	Контрольные работы в виде решения типовых задач	Качество решения типовых задач по разделам дисциплины: правильность решения задач, оформление работы.	**5 баллов** - работа выполнена без ошибок и недочетов, работа оформлена правильно. **4 балла** – работа выполнена полностью, но в ней допущено не более од-

			ной негрубой ошибки и одного недочета, или допущены ошибки в оформлении. **3 балла** – правильно выполнено не менее половины работы или допущено не более двух грубых ошибок, или не более одной грубой ошибки и ошибок в оформлении. **2 балла** – в работе допущено число ошибок и недочетов превосходящее норму, при которой может быть выставлена оценка «3», или если правильно выполнено менее половины работы.

4.3. Оценочные средства для промежуточной аттестации.

4.3.1. Формируемые компетенции

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ПК-29	Владение навыками анализа и диагностики состояния социальной сферы организации, способностью целенаправленно и эффективно реализовывать современные технологии социальной работы с персоналом, участвовать в составлении и реализации планов (программ) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации	ПК-29.1.	Владение навыками разработки программ и проектов нововведений в организации

4.3.2.Типовые оценочные средства промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация студентов проводится в форме экзамена.
Эззамен проходит в форме тестирования.

Инструкция к тесту

Тест выдается на бумажном носителе. После завершения тестирования каждый обучаемый получает персональный результат.

В тесте 20 вопросов с вариантами ответа, необходимо выбрать один правильный ответ. Время тестирования 20 минут. Тестовые вопросы являются типовыми: с выбором одного варианта ответа из предложенных.

Типовые тестовые задания

1. Какой ученый впервые ввел понятие «инновация»?:
а) Кондратьев Н.Д.;
б) Шумпетер Й.;
в) Фризевинкель Х..

2. Что из нижеперечисленного не является предметом патентования?:
а) изобретение;
б) промышленный образец;
в) ноу-хау.

3.Инновация - это:
а) введение в употребление какого-либо нового или значительно улучшенного продукта (товара или услуги) или процесса, нового метода маркетинга или нового организационного метода в деловой практике, организации рабочих мест или внешних связях;
б) оформленный результат фундаментальных, прикладных исследований, разработок или экспериментальных работ в какой-либо сфере деятельности по повышению ее эффективности;
в) совокупность принципов, методов и форм управления инновационными процессами, инновационной деятельностью, занятыми этой деятельностью организационными структурами и их персоналом.

4.Сколько стадий включает жизненный цикл инноваций в соответствии с международным стандартом ISO 9000:
а) 3;
б) 11;
в) 7.

5. Какое направление не относят к Приоритетным направлениям развития науки, технологий и техники в Российской Федерации?:
а) живые системы;
б) энергетика и энергосбережение;
в) модернизация образования и здравоохранения.

6. «Патиенты» в соответствии с классификацией Л.Г. Раменского – это:
а) хитрые лисы;
б) серые мыши;
в) ласточки.

7. Чей девиз «Дешево, но прилично»?:
а) эксплерентов;
б) коммутантов;
в) виалентов.

8. «...каждые 9 из 10 (фирм) в качестве отправной точки своих дизайнерских разработок используют товары конкурентов. Половине фирм эти товары служат в качестве источников идей. Чуть меньше половины фирм (46%) заявили, что приспосабливают для себя товары конкурентов или пытаются усовершенствовать их, 6% фирм признали, что просто копируют эти товары».Вопрос: К какой группе инноваций относятся разработки 90% фирм?
а) к стратегическим инновациям;
б) не относятся к инновациям;
в) к реактивным инновациям.

Система оценки: После завершения тестирования каждый обучаемый получает персональный результат.

Баллы	Оценка
<10	неудовлетворительно
≥10	удовлетворительно
≥14	хорошо
≥17	отлично

4.4 Оценивание студентов при проведении промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация по дисциплине проводится в соответствии с Учебным планом в форме экзамена.

Оценка знаний студента на экзамене носит комплексный характер, является балльной и определяется его:

- ответом на экзамене (решением теста);
- учебными достижениями в семестровый период (по очной форме обучения - количеством баллов, полученных по балльно-рейтинговой системе).

Знания и компетенции студента на экзамене оцениваются оценками: «*отлично*» – 5, «*хорошо*» – 4 , «*удовлетворительно*» – *3*, «*неудовлетворительно*» – 2.

Оценка студентам очной формы обучения выставляется в соответствии с балльно-рейтинговой системой. Основой для определения оценки служит уровень усвоения студентами материала, предусмотренного рабочей программой дисциплины.

Критерии оценки студента на экзамене

Баллы (рейтинговой оценки), %	**Оценка**	**Требования к знаниям**
100-76	*5, «отлично»*	Оценка **«отлично»** выставляется студенту, если он • перечисляет и объясняет принципы и методы управления инновационными проектами; • идентифицирует и объясняет организационные формы инновационной деятельности; • понимает особенности организации проектной деятельности в области инноваций; • умеет составлять инновационные проекты и программы; • умеет определять необходимые ресурсы для инновационного проекта, • умеет составлять оперограммы, сетевые и ленточные графики; • рассчитывает затраты на инновационную деятельность. – Учебные достижения в семестровый период и результатами рубежного контроля демонстрируют высокую степень овладения программным материалом (для очной формы обучения)
66-75	*4, «хорошо»*	Оценка **«хорошо»** выставляется студенту, если он

		• перечисляет основные принципы и методы управления инновационными проектами; • идентифицирует организационные формы инновационной деятельности; • понимать основные особенности организации проектной деятельности в области инноваций; • умеет составлять инновационные проекты и программы, но допускает незначительные неточности • умеет определять необходимые ресурсы для инновационного проекта, но допускает незначительные неточности • умеет составлять операграммы, сетевые и ленточные графики, но допускает незначительные неточности • рассчитывает затраты на инновационную деятельность, но допускает незначительные неточности – Учебные достижения в семестровый период и результатами рубежного контроля демонстрируют хорошую степень овладения программным материалом (для очной формы обучения)
50-65	*3, «удовлетворительно»*	Оценка **«удовлетворительно»** ставится студенту, • испытывает трудности с перечислением основных принципов и методов управления инновационными проектами; • испытывает затруднение в идентификации организационных форм инновационной деятельности; • понимает только часть особенностей организации проектной деятельности в области инноваций; • с ошибками составляет инновационные проекты и программы; • с ошибками определяет необходимые ресурсы для инновационного проекта; • с ошибками составляет операграммы, сетевые и ленточные графики • с ошибками рассчитывает затраты на инновационную деятельность - Учебные достижения в семестровый период и результатами рубежного контроля демонстрируют достаточную (удовлетворительную) степень овладения программным материалом (для очной формы обучения)
Менее 50	*2, «неудовлетворительно»*	Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, если он • допускает существенные ошибки в программном материале, • не обладает способностью логически верно, аргументировано и ясно строить устную речь по вопросам программного материала - Учебные достижения в семестровый период и результатами рубежного контроля демонстрировали низкую степень овладения программным материалом по (для очного отделения).

5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

При подготовке к занятиям на каждый теоретических вопрос темы целесообразно составить план-конспект ответа с фиксацией в нем важнейших положений анализируемых материалов, что будет способствовать более глубокому, полному освоению компетенций.

Раздел 1 Возникновение, становление и современное состояние инновационного менеджмента.

Вопросы для самостоятельной подготовки:

1. Тенденции и разновидности развития. Управление развитием
2. Нововведение как объект управления; его структура, специфика, многофакторность, взаимозависимость, динамичность.
3. Эволюция инновационного менеджмента.
4. Этапы инновационного процесса.
5. Инновационная система (организации и государства)
6. Инновация: основные понятия (инновация, нововведение, новшество, ноу-хау, инновационный менеджмент, инновационный процесс, изобретение, открытие), уровни изменения.
7. Классификация инноваций, виды инноваций.
8. Жизненный цикл инноваций.
9. Подходы к инновационной деятельности.
10. Процесс управления инновациями (функции инновационного менеджмента).

Литература.

1. Инновационный менеджмент [Текст] : Учебник для академического бакалавриата / Под ред. С.В.Мальцевой; ВШЭ. - М. : Юрайт, 2016. - 527 с. : ил. - (Бакалавр. Академический курс). — Режим доступа: https://www.biblio-online.ru/book/DED982C9-4937-40A9-B4B4-BF703B02B697 — ЭБС «Юрайт», по паролю. Раздел 1.
2. Хотяшева, О. М. Инновационный менеджмент : учебник и практикум для академического бакалавриата / О. М. Хотяшева, М. А. Слесарев. — 3-е изд., перераб. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 326 с. — (Бакалавр. Академический курс). — Режим доступа: https://www.biblio-online.ru/book/E6081AD5-C312-4BA4-9824-179D2BD4B16A — ЭБС «Юрайт», по паролю. Раздел 2

Раздел 2. Планирование и организация инновационного менеджмента.

1. Планирование инновационного менеджмента (разработка программ и проектов нововведений, бизнес-план, заявка на грант).
2. Организация инновационного менеджмента.
3. Организационные формы инновационного менеджмента (Технополис, Наукоград РФ, технопарк, инновационный инкубатор, Банк Развития, Российская Венчурная компания, Альянс, Консорциум).
4. Организационные структуры инновационного менеджмента.
5. Инновационный менеджмент и стратегическое управление (рыночные стратегии, затратные стратегии, биологический подход).

Литература.

1. Хотяшева, О. М. Инновационный менеджмент : учебник и практикум для академического бакалавриата / О. М. Хотяшева, М. А. Слесарев. — 3-е изд., перераб. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 326 с. — (Бакалавр. Академический курс). — Режим доступа: https://www.biblio-online.ru/book/E6081AD5-C312-4BA4-9824-179D2BD4B16A — ЭБС «Юрайт», по паролю. Раздел 3-4

2. Горфинкель В.Я. Инновационный менеджмент: учебник / Горфинкель В.Я., Базилевич А.И., Бондаренко В.В., Захаров П.Н., Масленников В.В.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2015. 391— с. – Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/20958.html — ЭБС «IPRbooks», по паролю. Раздел 5

Раздел 3. Управление инновационными проектами.

1. Государственная инновационная политика (приоритеты РФ).
2. Государственная инновационная политика (цели, инструменты, функции, результаты).
3. Государственное регулирование инновационных процессов (формы, элементы регулирования, методы реализации).
4. Управление инновационными проектами.
5. Критерии оценки инновационных проектов.

Литература.

1. Поляков Н.А. Управление инновационными проектами [Текст] : Учебник и практикум для академического бакалавриата. - М. : Юрайт, 2016. - 330 с. : ил. - (Бакалавр. Академический курс). — Режим доступа: https://www.biblio-online.ru/book/2C4C4A2E-F30D-4E7F-BED2-EC9CA2192FFC — ЭБС «Юрайт», по паролю. Раздел 2-3
2. Бабаскин С.Я. Инновационный проект: Методы отбора и инструменты анализа рисков: учебное пособие. - М.: Дело, 2018. - 240с. Раздел 5

Раздел 4. Управление затратами и финансирование в инновационном менеджменте.

1. Оценка эффективности инноваций (виды эффекта, показатели эффективности).
2. Инновационные риски и основные приемы управления рисками.
3. Эффективность затрат и методы ценообразования инновационной деятельности.
4. Финансирование инновационного проекта.

Литература.

1. Инновационный менеджмент [Текст] : Учебник для академического бакалавриата / Под ред. С.В.Мальцевой; ВШЭ. - М. : Юрайт, 2016. - 527 с. : ил. - (Бакалавр. Академический курс). — Режим доступа: https://www.biblio-online.ru/book/DED982C9-4937-40A9-B4B4-BF703B02B697 — ЭБС «Юрайт», по паролю. Раздел 8.
2. Инновационный менеджмент : учебник для академического бакалавриата / Л. П. Гончаренко, Б. Т. Кузнецов, Т. С. Булышева, В. М. Захарова ; под общ. ред. Л. П. Гончаренко. — 2-е изд., перераб. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2016. — 487 с. — (Бакалавр. Академический курс). — Режим доступа: https://www.biblio-online.ru/book/655D0325-B7F4-45E4-9592-90F193BDD57D — ЭБС «Юрайт», по паролю. Раздел 7

6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", включая перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю)

6.1. Основная литература.

1. Инновационный менеджмент [Текст] : Учебник для академического бакалавриата / Под ред. С.В.Мальцевой; ВШЭ. - М. : Юрайт, 2016. - 527 с. : ил. - (Бакалавр. Академический курс). — Режим доступа: https://www.biblio-online.ru/book/DED982C9-4937-40A9-B4B4-BF703B02B697 — ЭБС «Юрайт», по паролю.
2. Поляков Н.А. Управление инновационными проектами [Текст] : Учебник и практикум для академического бакалавриата. - М. : Юрайт, 2016. - 330 с. : ил. - (Бакалавр.

Академический курс). — Режим доступа: https://www.biblio-online.ru/book/2C4C4A2E-F30D-4E7F-BED2-EC9CA2192FFC — ЭБС «Юрайт», по паролю.

3. Хотяшева, О. М. Инновационный менеджмент : учебник и практикум для академического бакалавриата / О. М. Хотяшева, М. А. Слесарев. — 3-е изд., перераб. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 326 с. — (Бакалавр. Академический курс). — Режим доступа: https://www.biblio-online.ru/book/E6081AD5-C312-4BA4-9824-179D2BD4B16A — ЭБС «Юрайт», по паролю.

6.2. Дополнительная литература.

1. Бабаскин С.Я. Инновационный проект: Методы отбора и инструменты анализа рисков: учебное пособие. - М.: Дело, 2019. - 240с.
2. Горфинкель В.Я. Инновационный менеджмент: учебник / Горфинкель В.Я., Базилевич А.И., Бондаренко В.В., Захаров П.Н., Масленников В.В.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2017. 391— с. – Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/20958.html — ЭБС «IPRbooks», по паролю.
3. Инновационный менеджмент : учебник для академического бакалавриата / Л. П. Гончаренко, Б. Т. Кузнецов, Т. С. Булышева, В. М. Захарова ; под общ. ред. Л. П. Гончаренко. — 2-е изд., перераб. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2016. — 487 с. — (Бакалавр. Академический курс). — Режим доступа: https://www.biblio-online.ru/book/655D0325-B7F4-45E4-9592-90F193BDD57D — ЭБС «Юрайт», по паролю.

6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы.

http://www.iprbookshop.ru/ - Электронная библиотечная система «IPRBooks»
https://www.biblio-online.ru/ - Электронная библиотечная система «Юрайт»
www.e.lanbook.com - Электронная библиотечная система «Лань»
http://edu.garant.ru – Официальный сайт Гарант
http://www.consultant.ru/ – Официальный сайт КонсультантПлюс

6.4. Иные источники.

Справочно-правовая система «Консультант Плюс» - http://www.consultant.ru/
Справочная правовая система «Гарант» - http://www.aero.garant.ru

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

- 5 лингафонных кабинетов с установленным программным обеспечением (программа «Нибелунг»), оснащенные наушниками (на каждом рабочем столе)
- компьютеры с доступом в Интернет;
- мультимедийное оборудование;
- интерактивная доска (при наличии);
- классная доска, указка.

Программное обеспечение	Версия	Существует лицензий (и тип), количество
Windows 7 Pro	7	105
Офисный пакет		
Microsoft Office 2010 standard	2010	150
Microsoft Office 2016 standard	2016	120
Антивирусная защита		
-Kaspersky Endpoint Security длябизнеса- Стандартный Russian Edition	10.2.5.3201	450

Программное обеспечение	Версия	Существует лицензий (и тип), количество
Дополнительные программы и утилиты		
WinRar	5	250
Radmin	3	250
ABBY FineReader 9.0 Corporate Edition	9	15
Другое ПО, используемое в деятельности филиала		
1С Библиотека	2.1.2.1	1
Гарант	8.00.2.025	50
Консультант	4016.00.12	50

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

Челябинский филиал
кафедра экономики и менеджмента

УТВЕРЖДЕНА
решением кафедры
экономики и менеджмента
Протокол от «28» августа 2019 г.
№ 1

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.В.ДВ.01.02 Управление изменениями
индекс, наименование дисциплины в соответствии с учебным планом

направление подготовки 38.03.03 Управление персоналом
код, наименование направления подготовки

Управление персоналом организации
профиль

бакалавр
квалификация

очная и заочная формы обучения
формы обучения

Челябинск 2019

Автор(ы)-составитель(и):

к.э.н., доцент	кафедрой экономики и менеджмента	Абрамкина С.Р.
(ученая степень и(или) ученое звание, должность)	*(наименование кафедры)*	*(Ф.И.О.)*

Заведующая кафедрой экономики и менеджмента	к. э. н, доцент	Абрамкина С.Р.
(наименование кафедры)	*(ученая степень и(или) ученое звание)*	*(Ф.И.О.)*

СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы	4
2. Объем и место дисциплины в структуре образовательной программы	4
3. Содержание и структура дисциплины (модуля)	5
4. Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине	9
5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины	16
6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся по дисциплине	18
7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы	19

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения программы

1.1.Дисциплина Б1.В.ДВ.01.02 «Управление изменениями» обеспечивает овладение следующими компетенциями:

Очная и заочная форма обучения

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ПК-29	владением навыками анализа и диагностики состояния социальной сферы организации, способностью целенаправленно и эффективно реализовывать современные технологии социальной работы с персоналом, участвовать в составлении и реализации планов (программ) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации	ПК-29.1.	Способность понимать процессы организационных изменений

1.2. В результате освоения дисциплины у студентов должны быть:

ОТФ/ТФ	Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения
ОТФ: 07.03 - D деятельность по развитию персонала - H стратегическое управление персоналом организации	ПК-29.1	на уровне **знаний:** ✓ перечислять процессы организационных изменений ✓ иметь представление о моделях организационных изменений ✓ характеризовать причины сопротивления персонала и методы реагирования.
ОТФ: 07.03 - D/01.6 организация и проведение мероприятий по развитию и построению профессиональной карьеры персонала; -H/01.7 разработка системы стратегического управления персоналом организации; -H/02.7 реализация системы		на уровне **умений:** ✓ применять методы проведения организационных изменений с учетом сопротивления персонала

ОТФ/ТФ	Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения
стратегического управления персоналом организации		

2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО

Б1.В.ДВ.01.02 Управление изменениями; дисциплина осваивается в вариативной части, очная форма – 4 курс, 8 семестр; заочная форма – 5 курс, 10 семестр;

– общая трудоемкость дисциплины в зачетных единицах: 144 часа (4 з.е.);

- *дисциплина реализуется после изучения таких базовых для ее понимания дисциплин* как:

Б1.Б.11 – Экономика организации,

Б1.Б.15 - Основы теории управления.

– *количество **академических** часов, выделенных на контактную работу с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся:*

1. очная форма обучения – 144 часа, в том числе:

– лекционные занятия – 22 часов

– практические занятия – 42 часов

Самостоятельная работа студентов, включая контроль – 80 часа.

2. заочная форма обучения - 144 часов, в том числе:

– лекционные занятия – 6 часа;

– практические занятия – 8 часов;

Самостоятельная работа студентов, включая ее контроль – 130 часов

*количество **астрономических** часов, выделенных на контактную работу с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся:*

1. очная форма обучения – 108 часов, в том числе:

– лекционные занятия – 20 часов

– практические занятия – 28 часов

Самостоятельная работа студентов, включая контроль – 60 часа.

2. заочная форма обучения - 108 часов, в том числе:

– лекционные занятия – 6 часов;

– практические занятия – 6 часов;

Самостоятельная работа студентов, включая ее контроль – 96 часов

– форма промежуточной аттестации в соответствии с учебным планом:

экзамен

3. Содержание и структура дисциплины
В академических часах

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины (модуля), час.						Форма текущего контроля успеваемости*, промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л	ЛР	ПЗ	КСР		
Очная форма обучения								
Тема 1	Принципы управления изменениями. Модели организационных изменений. Сопротивление персонала	46	8		14		24	Д
Тема 2	Реструктуризация управления организаций. Реинжиниринг бизнес-процессов.	46	8		14		24	КС
Тема 3	Создание обучающейся организации. Инструменты проведения организационных изменений.	42	6		14		22	О
Промежуточная аттестация		экзамен						
Всего:		**144**	**22**		**42**		**80**	
Заочная форма обучения								
Тема 1	Принципы управления изменениями. Модели организационных изменений. Сопротивление персонала	46	2		2		42	Д
Тема 2	Реструктуризация управления организаций. Реинжиниринг бизнес-процессов.	48	2		2	2	42	КС
Тема 3	Создание обучающейся организации. Инструменты проведения организационных изменений.	50	2		4		44	О

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины (модуля), час.						Форма текущего контроля успеваемости*, промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л	ЛР	ПЗ	КСР		
Промежуточная аттестация		экзамен						
Всего:		**144**	**6**		**8**	**2**	**128**	

В астрономических часах

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины (модуля), час.						Форма текущего контроля успеваемости*, промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л	ЛР	ПЗ	КСР		
Очная форма обучения								
Тема 1	Принципы управления изменениями. Модели организационных изменений. Сопротивление персонала	22	8		10		4	Д
Тема 2	Реструктуризация управления организаций. Реинжиниринг бизнес-процессов.	20	6		8	2	4	КС
Тема 3	Создание обучающейся организации. Инструменты проведения организационных изменений.	21	6		10		5	О
Промежуточная аттестация		45						экзамен
Всего:		**108**	**20**		**28**	**2**	**13**	
Заочная форма обучения								
Тема 1	Принципы управления изменениями. Модели организационных изменений. Сопротивление персонала	33	2		2		29	Д
Тема 2	Реструктуризация управления организаций. Реинжиниринг бизнес-процессов.	35	2		2	2	29	КС

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины (модуля), час.						Форма текущего контроля успеваемости*, промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л	ЛР	ПЗ	КСР		
Тема 3	Создание обучающейся организации. Инструменты проведения организационных изменений.	33	2		2		29	О
Промежуточная аттестация		7						экзамен
Всего:		**108**	**6**		**6**	**2**	**87**	

Примечание:

** – формы текущего контроля успеваемости: опрос (О), тестирование (Т), контрольная работа (КР), коллоквиум (К), эссе (Э), реферат (Р), диспут (Д), компендиум (КМ), решение задач (РЗ),кейс-стади (КС) и др.*

Содержание дисциплины (модуля)

Тема 1. Принципы управления изменениями. Модели организационных изменений. Сопротивление персонала организации

Сущность и история развития теории организационных изменений. Классификация организационных изменений. Компоненты процесса преобразований в организации. Причины сопротивления изменениям. Виды сопротивлений: социальные и технологические. Методы преодоления сопротивлений изменениям.

Модель изменений К. Левина. Модель управления изменениями Л. Грейнера. Теория Е и теория О организационных изменений. Модель преобразования бизнеса Ф. Гуияра и Дж. Келли. Модель «кривой перемен» Дж. Дакка. Модель «от хорошего к великому» Дж. Коллинза.

Тема 2. Реструктуризация управления организаций. Реинжиниринг бизнес-процессов.

Понятие реструктуризации. Подходы к построению организационных структур управления. Анализ организационной структуры компании. Этапы разработки «Положение об организационной структуре» компании. Связь модели стратегии и модели организационной структуры. Подходы к реструктуризации управления компанией.

Процессный подход к управлению организацией. Основные подходы к оптимизации бизнес-процессов. Выбор бизнес-процессов для проведения реинжиниринга. Принципы реинжиниринга. Организация проведения реинжиниринга бизнес-процессов. Этапы внедрения процессного подхода к управлению.

Тема 3. Создание обучающейся организации. Инструменты проведения организационных изменений.

Концепция обучающейся организации. Индивидуальное и организационное обучение. Признаки обучающейся организации Сенге. Теория создания организационного знания И. Нонаки и Х. Такеучи. Лидерство в процессе изменений и создании обучающейся организации. Бенчмаркинг. Этапы бенчмаркингового проекта. Концепция «Шесть сигм» как инструмент управления изменениями. Применение сбалансированной системы показателей для оценки эффективности организационных изменений.

4. Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине (модулю)

4.1. Формы и методы текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации

4.1.1. В ходе реализации дисциплины Б1.В.ДВ.01.02 Управление изменениями используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

– при проведении занятий лекционного типа, семинарского типа: опрос, тестирование

4.1.2. Промежуточная аттестация проводится в форме: экзамен

Типовые задания по теме 1

Темы докладов:

1. Модель изменений К. Левина.
2. Модель управления изменениями Л. Грейнера.
3. Теория Е и теория О организационных изменений.
4. Модель преобразования бизнеса Ф. Гуияра и Дж. Келли.
5. Модель «кривой перемен» Дж. Дакка.
6. Модель «от хорошего к великому» Дж. Коллинза.
7. Сопротивление изменениям: причины и методы
8. Методы преодоления сопротивлений изменениям.

Типовые задания по теме 2

Кейс-стади № 1. Диагностика организационной структуры

Организационная структура предприятия — это отражение распределения ответственности и полномочий внутри организации. Документом является графическая схема, элементы которой — иерархически упорядоченные организационные единицы (подразделения, должностные позиции). Эта схема устанавливает количественный и качественный состав подразделений предприятия и отражает порядок их взаимодействия между собой. Структура предприятия выстраивается исходя из объема и содержания задач, решаемых предприятием, направленности и интенсивности сложившихся на предприятии информационных и документационных потоков и с учетом его организационных и материальных возможностей.

Попытайтесь оценить эффективность организационной структуры вашей компании. Характерны ли для вашей компании следующие черты:

• чрезмерная замкнутость структурных подразделений на первых руководителях с неизбежным снижением эффективности управления в связи с их перегруженностью;

• наличие множества заместителей директора и директоров с размытыми и пересекающимися диапазонами ответственности;

• неадекватная информационная поддержка деятельности предприятия, прежде всего его коммерческой и финансовой деятельности;

• недостаточная или структурно размытая работа с персоналом (отдел кадров, отдел работы с персоналом, отдел организации труда и заработной платы);

• отсутствие или лишь формальное наличие жизненно необходимых финансово-экономических подразделений и руководителей, ответственных за результаты финансовой деятельности предприятия;

• отсутствие службы управления преобразованиями, которая ориентирует организацию в конкретный момент времени на требования внешней среды.

Если вы обнаружили в предложенном списке хотя бы одну черту, характерную для вашей компании, то вам стоит задуматься о необходимости преобразований.

Кейс-стади № 2. Нарушение приказа

Директор компании, сверяя планы по поставкам сырья, обнаружил отсутствие одного платежа. Дело происходило в самом начале рабочего дня. Вызванный «на ковер» финансовый директор сообщил, что денежные поступления недостаточны и коммерческая служба не выполнила план по сбору денег. Реакция директора компании была неожиданной. Он распорядился немедленно прекратить отпуск продукции до поступления денег от покупателей на счет компании.

Состояние коммерческого директора нетрудно представить. Отсрочкой платежа пользовались более половины покупателей, и к этому моменту пакет заказов был уже сформирован. Предстояло вести переговоры почти со всеми крупными дистрибьюторами. Всех покупателей о ситуации в конце концов оповестили и попросили срочно перечислить средства. Отгрузки приостановили до получения денег. Но с одной компанией вышла проблема. Транспорт был заказан раньше, и для него уже шел простой. Компания терпела убытки. Тогда коммерческий директор на свой страх и риск принял решение отпустить продукцию по копии платежного поручения.

Нарушение приказа директора вызвало эффект разорвавшейся бомбы. Весь коммерческий отдел, вместе с подчинявшимися ему складской и транспортной службами, был лишен половины заработной платы. Коммерческому директору не оставалось ничего другого, кроме как уволиться[1].

1.Какой подход к реализации изменения был реализован директором компании?

2.Какие недостатки имеет реализованный подход и каковы могут быть его последствия в данной конкретной ситуации?

3.Каким образом можно было бы провести описанное в конкретной ситуации изменение, чтобы минимизировать отрицательные последствия?

4.Составьте программу изменений

Кейс-стади № 3. Распределение обязанностей

В одном из подразделений предприятия сложилась конфликтная ситуация из-за необходимости перераспределения обязанностей между сотрудниками. Предприятие находится в кризисной ситуации и вынуждено сокращать работников. Поскольку, несмотря на кризис, объем работы этого подразделения остается практически неизменным, то его должны выполнять оставшиеся работники. Кроме того, уволился старый руководитель подразделения и пришел новый, который еще не вошел в курс дела, но вынужден принимать решения, так как дела не терпят отлагательства.

1.Какие стратегии и методы влияния вы порекомендуете применять новому руководителю в такой ситуации? Объясните плюсы и минусы каждого из них.

2.Опишите последовательность действий нового руководителя по проведению изменения.

3.Составьте программу изменений

Типовые задания по теме 3

Типовые вопросы для подготовки к опросу:

1. Концепция обучающейся организации.
2. Индивидуальное и организационное обучение.
3. Признаки обучающейся организации Сенге.
4. Теория создания организационного знания И. Нонаки и Х. Такеучи.
5. Лидерство в процессе изменений и создании обучающейся организации.
6. Бенчмаркинг.
7. Этапы бенчмаркингового проекта.
8. Концепция «Шесть сигм» как инструмент управления изменениями.

[1] Сост. по: *Моруа А.* Управлять по-русски. СПб. : Издательский дом «Би: 2005. С. 133.

9. Применение сбалансированной системы показателей для оценки эффективности организационных изменений.

Шкала оценивания

№	*Формы контроля*	*Критерии оценки*	*Показатели и шкала оценивания (кол-во баллов)*
1.	Опрос	Правильность ответов на вопросы (верное, четкое и достаточно глубокое изложение идей, понятий, фактов и т.д.); Полнота и одновременно лаконичность ответа; Понимание управленческих процессов.	5 баллов - правильный и полный ответ, понимание управленческий процессов, использование терминологии –. 4 балла - Точный, но неполный ответ, встречаются слова «сорняки», неточное понимание управленческих процессов– 3 балла Неточный и неполный ответ, непонимание управленческих процессов, недостаточная культура речи –. 2 балла Неправильный ответ, отказ от ответа –.
2.	Доклад	полнота раскрытие темы; соблюдение времени доклада (5 минут) использование терминологии грамотная речь и наличие презентации	5 баллов - тема раскрыта полностью; соблюдение хронометража, использование специальной терминологии грамотная речь и наличие презентации 4 балла – тема раскрыта полностью; выход за пределы хронометража; использование специальной терминологии; встречаются слова «сорняки», наличие презентации 3 балла – тема раскрыта не полностью; выход за пределы хронометража; не используется специальная терминология или используется неверно; встречаются слова «сорняки», отсутствие презентации 2 балла – тема не раскрыта, не используется специальная терминология; неграмотная речь, отсутствие презентации.
3.	Решение кейсов	- ответ полный (из ответа виден ход рассуждений, видно, как обучающийся пришел к конечному выводу) со ссылкой на соответствующие статьи; - правильность решения и выбора практической ситуации, на основании которых должна быть разрешена ситуация, и их анализа (толкования).	Полный, правильный ответ с развернутым пояснением или без такового, правильными расчетами – 4-5 баллов. Неточный, неполный ответ, ответ с ошибками в расчетах – 3 балла. Неполный, неправильный ответ, без пояснений- 2 балла

4.3. Оценочные средства для промежуточной аттестации.

4.3.1. Формируемые компетенции

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ПК-29	владением навыками анализа и диагностики состояния социальной сферы организации, способностью целенаправленно и эффективно реализовывать современные технологии социальной работы с персоналом, участвовать в составлении и реализации планов (программ) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации	ПК-29.1	Способность понимать процессы организационных изменений

Промежуточная аттестация студентов проводится в форме экзамена (тестирование и учет итогов БРС для очного отделения).

Инструкция экзамен проходит в форме тестирования на бумажном носителе

Количество тестов – 20, время – 20 мин. После завершения тестирования каждый обучаемый получает персональный результат.

Типовые тестовые задания:

1. Изменения:
   а) **обязательно происходят во всех организациях без исключения;**
   б) стали проводится в организациях только в конце 20 века;
   в) должны происходить только в кризисных организациях;
   г) не требуются в динамично развивающихся, конкурентоспособных организациях.
2. Цель организационных изменений:
   а) сократить персонал;
   б) устранить недостатки во внутренней среде организации;
   в) изменить выпускаемые продукты и структуру;
   г) **устранить слабые стороны организации, укрепить сильные стороны организации, адаптировать организацию к изменению внешней среды**
3. К факторам, вызывающим необходимость изменений относятся:
   а) низкий профессионализм персонала;
   б) **внешние и внутренние;**
   в) внешние, внутренние, психологические;
   г) логические, социологические, психологические
4. Основные уровни организационных изменений:
   а) **индивидуальный, групповой, системный;**
   б) внешний и внутренний;

в) логический, социологический, психологический;
г) закрытый и открытый

5. Правила (принципы) проведения изменений
   а) **устанавливаются специалистами по управлению изменениями;**
   б) в теории и практике менеджмента изменений отсутствуют;
   в) организация формулирует самостоятельно;
   г) невозможно разработать из-за разнообразия видов изменений
6. Модель изменений "размораживание - действие - замораживание" предложена:
   а) Коттером;
   б) Грейнером;
   в) Мильнером;
   г) **Левином**
7. Модель Кемерон и Грина
   а) делает акцент на необходимости экспериментальном внедрении изменений в какой-либо части организации
   б) акцентирует внимание на ответственности менеджеров за повышение эффективности организации
   в) **описывает навыки руководителя для управления изменениями на разных этапах процесса изменений**
   г) расширяет модель К.Левина, подробно описывая действия команды проекта изменений на каждом этапе
8. Модели процесса организационных изменений
   а) противоречат друг другу
   б) должны одновременно использоваться при проведении изменений
   в) **могут иметь разное количество этапов**
9. Модель Коттера
   а) делает акцент на необходимости экспериментальном внедрении изменений в какой-либо части организации
   б) **расширяет модель К.Левина, подробно описывая действия команды проекта изменений на каждом этапе**
   в) акцентирует внимание на ответственности менеджеров за повышение эффективности организации
   г) описывает навыки руководителя для управления изменениями на разных этапах процесса изменений
10. Модель процесса организационных изменений
    а) набор математических формул
    б) **упрощенное описание действий специалистов по проведению изменений**
    в) описание опыта проведения изменений в какой-либо организации
    г) в практике управления изменениями не используется
11. Для оценки необходимости изменений и готовности к ним организации
    а) невозможно воспользоваться тестами
    б) **можно воспользоваться различными тестами**
12. "Алмаз" Левитта
    а) описывает основные этапы проведения изменений
    б) **показывает взаимосвязь между подсистемами организации и влияние изменений в конкретной области на необходимость сопутствующих изменений в других областях**
    в) описывает текущее состояние и основные направления изменений
    г) описывает факторы, поддерживающие и сдерживающие изменения
13. Для проведения изменений в организации требуется

а) желание руководства
б) наличие проблем
в) **наличие проблем, ресурсов, готовность персонала и руководства**
г) отсутствие сопротивления изменениям

14. Диагностика -
а) анализ производственной деятельности
б) **анализ сильных и слабых сторон организации с целью определения необходимости и направлений изменений в организации**
в) анализ кадрового состава
г) анализ финансового состояния

15. Модель Надлера - Ташмена
а) **описывает текущее состояние и основные направления изменений**
б) описывает основные этапы проведения изменений
в) описывает факторы, поддерживающие и сдерживающие изменения
г) показывает взаимосвязь между подсистемами организации и влияние изменений в конкретной области на необходимость сопутствующих изменений в других областях

16. Модель К.Левина "Анализ поля сил"
а) **описывает факторы, поддерживающие и сдерживающие изменения**
б) описывает текущее состояние и основные направления изменений
в) показывает взаимосвязь между подсистемами организации и влияние изменений в конкретной области на необходимость сопутствующих изменений в других областях
г) описывает основные этапы проведения изменений

17. Команда проекта организационных изменений подбирается по
а) личностным характеристикам
б) профессиональным признакам
в) **профессиональным и личностным характеристикам**

18. Агент изменений - это
а) представитель фирмы, оказывающей услуги по проведению изменений
б) человек или группа, на которых оказывается влияние изменений
в) **человек или группа людей, которые разными способами стимулируют проведение изменений**
г) человек или группа, отвечающая за проведение изменений

19. Команда проекта изменений в организации
а) выполняет функции по подготовке персонала к проведению изменений
б) **выполняет функции, ориентированные на задачу и поддержание персонала**
в) выполняет функции по оценке уровня сопротивления изменениям и его снижению
г) выполняет функции, связанные с обоснованием и реализацией предложений по изменению

20. Подвергаемый изменению - это
а) **человек или группа, на которых оказывается влияние изменений**
б) представитель фирмы, оказывающей услуги по проведению изменений
в) человек или группа, отвечающая за проведение изменений
г) человек или группа людей, которые разными способами стимулируют проведение изменений

21. В команду проекта организационных изменений
а) могут входить только представители фирмы, оказывающей услуги по проведению изменений

б) могут входить только специалисты предприятия
в) **могут входить специалисты предприятия и представители фирмы, оказывающей услуги по проведению изменений**

22. Проводник изменений - это
а) человек или группа, на которых оказывается влияние изменений
б) представитель фирмы, оказывающей услуги по проведению изменений
в) **человек или группа, отвечающая за проведение изменений**
г) человек или группа людей, которые разными способами стимулируют проведение изменений

23. Основные формы сопротивления изменениям
а) слухи, утаивание информации
б) **открытая, закрытая**
в) сопротивление подчиненных, сопротивление руководителей
г) забастовки, увольнения, неподчинение

24. Классификация причин сопротивления изменениям
а) представляет интерес для студентов
б) **имеет практическое и теоретическое значение**
в) не имеет смысла при планировании изменений
г) представляет интерес для ученых

25. Основные методы снижения сопротивления изменениям
а) материальное и моральное стимулирование
б) **информирование и общение; участие и вовлечение; помощь и поддержка;** переговоры и соглашения; манипуляция и кооптация; явное и неявное принуждение
в) издание приказов, распоряжений
г) увольнение, понижение по должности

26. Основные уровни сопротивления изменениям
а) высший, средний, низовой
б) сильный, слабый
в) явный, неявный
г) **индивидуальный, групповой, системный**

27. Сопротивление изменениям
а) вызывается субъективными причинами
б) свойственно консерваторам и колеблющимся
в) результат плохого менеджмента
г) **всегда сопутствует любым изменениям**
д) выражает негативное отношение подчиненных к руководителю

28. Система организационных решений по изменению системы управления, процедуры, методов управления или управленческих подходов, которые впервые применяются в конкретной организации – это нововведение:
а) организационно-экономические;
б) **управленческие;**
в) организационно-экономические и управленческие;
г) организационные.

29. Изменения во внешней среде – это:
а) результат организационно-управленческих инноваций;
б) цель управленческих инноваций;
в) **предпосылка управленческих инноваций;**
г) побочное действие организационно-экономических инноваций.

30. Формирования действенной, эффективной системы управления качеством продукции – это:

а) обязательный результат технологических инноваций;
б) **цель управленческих инноваций;**
в) предпосылка управленческих инноваций;
г) побочное действие организационно-экономических инноваций.

Шкала оценивания тестовых заданий

Баллы	**Оценка**
<10	неудовлетворительно
≥10	удовлетворительно
≥14	хорошо
≥17	отлично

Шкала оценивания.

Баллы (рейтинговой оценки), %	**Оценка**	**Требования к знаниям**
100-76	*5, «отлично»*	Оценка «отлично» выставляется студенту, если он перечисляет формы и методы проведения изменений, имеет представление о моделях организационных изменений; характеризует причины сопротивления персонала и методы реагирования; называет требования к оформлению организационных изменений; применяет методы проведения организационных изменений с учетом сопротивления персонала, составляет программу организационных изменений – Учебные достижения в семестровый период и результатами рубежного контроля демонстрируют высокую степень овладения программным материалом.
66-75	*4, «хорошо»*	Оценка «хорошо» выставляется студенту, перечисляет формы и методы проведения изменений, имеет представление о моделях организационных изменений; характеризует причины сопротивления персонала и методы реагирования; называет требования к оформлению организационных изменений; применяет методы проведения организационных изменений с учетом сопротивления персонала, составляет программу организационных изменений, допуская неточности – Учебные достижения в семестровый период и результатами рубежного контроля демонстрируют хорошую степень овладения программным материалом.
50-65	*3, «удовлетворительно»*	Оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, делает ошибки в перечислении форм и методов проведения изменений, имеет представление о моделях организационных изменений; характеризует причины сопротивления персонала и методы реагирования; называет требования к оформлению организационных изменений; применяет методы проведения организационных изменений с учетом сопротивления персонала, составляет программу организационных изменений с грубыми ошибками – Учебные достижения в семестровый период и

		результатами рубежного контроля демонстрируют достаточную (удовлетворительную) степень овладения программным материалом.
Менее 50	*2, «неудовлетворительно»*	Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, который не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки, не обладает способностью логически верно, аргументировано и ясно строить устную речь. - Учебные достижения в семестровый период и результатами рубежного контроля демонстрировали не высокую степень овладения программным материалом по минимальной планке.

4.4. Методические материалы

Тема 1. Принципы управления изменениями. Модели организационных изменений. Сопротивление персонала организации

Вопросы для самостоятельной работы:

1. Сущность и история развития теории организационных изменений.
2. Классификация организационных изменений.
3. Компоненты процесса преобразований в организации.
4. Причины сопротивления изменениям. Виды сопротивлений: социальные и технологические.
5. Методы преодоления сопротивлений изменениям.
6. Модель изменений К. Левина.
7. Модель управления изменениями Л. Грейнера.
8. Теория Е и теория О организационных изменений.
9. Модель преобразования бизнеса Ф. Гуияра и Дж. Келли.
10. Модель «кривой перемен» Дж. Дакка.
11. Модель «от хорошего к великому» Дж. Коллинза.

Литература

1. Коротков, Э.М. Управление изменениями [Текст] : Учебник и практикум для академического бакалавриата. - М. : Юрайт, 2016. - 278 с. : ил. - (Бакалавр. Академический курс). Раздел 2

2. Спивак, В.А. Управление изменениями [Текст] : Учебник для академического бакалавриата / СПГУ. - М. : Юрайт, 2016. - 357 с. : ил. - (Бакалавр. Академический курс).

3. Блинов, А.О. Управление изменениями [Электронный ресурс]: учебник для бакалавров. - М.: Проспект, 2017. - 304 с. - Режим доступа: https://e.lanbook.com/book/44077#authors. – **ЭБС «Лань».** Раздел 4

Тема 2. Реструктуризация управления организаций. Реинжиниринг бизнес-процессов.

Вопросы для самостоятельной работы:

1. Понятие реструктуризации. Подходы к построению организационных структур управления.
2. Анализ организационной структуры компании. Этапы разработки «Положение об организационной структуре» компании.
3. Связь модели стратегии и модели организационной структуры. Подходы к реструктуризации управления компанией.
4. Процессный подход к управлению организацией.
5. Основные подходы к оптимизации бизнес-процессов.
6. Выбор бизнес-процессов для проведения реинжиниринга.
7. Принципы реинжиниринга.
8. Организация проведения реинжиниринга бизнес-процессов.

9. Этапы внедрения процессного подхода к управлению.

Литература

1. Блинов, А.О. Управление изменениями [Электронный ресурс]: учебник для бакалавров. - М.: Проспект, 2015. - 304 с. - Режим доступа: https://e.lanbook.com/book/44077#authors. – **ЭБС «Лань».** Раздел 6

2. Коротков, Э.М., Жернакова, М.Б., Кротенко, Т.Ю. Управление изменениями: учебник и практикум для академического бакалавриата. – М. Издательство Юрайт, 2017. – 278 с. (Бакалавр, Академический курс). – Режим доступа: https://www.biblio-online.ru/book/01B88FB7-8589-47C8-9BCD-2947E945D99B. - **ЭБС «Юрайт».** Раздел 7

Тема 3. Создание обучающейся организации. Инструменты проведения организационных изменений.

1. Концепция обучающейся организации.
2. Индивидуальное и организационное обучение.
3. Признаки обучающейся организации Сенге. Теория создания организационного знания И. Нонаки и Х. Такеучи.
4. Лидерство в процессе изменений и создании обучающейся организации.
5. Бенчмаркинг. Этапы бенчмаркингового проекта.
6. Концепция «Шесть сигм» как инструмент управления изменениями.
7. Применение сбалансированной системы показателей для оценки эффективности организационных изменений

Литература

1. Шермет М.А. Управление изменениями [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Шермет М.А.— Электрон. текстовые данные.— М.: Дело, 2015.— 128 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/51118.html .— **ЭБС «IPRbooks». Разделы 8-10**

6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", включая перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю)

Основная литература

1. Коротков, Э.М. Управление изменениями [Текст] : Учебник и практикум для академического бакалавриата. - М. : Юрайт, 2016. - 278 с. : ил. - (Бакалавр. Академический курс).
2. Спивак, В.А. Управление изменениями [Текст] : Учебник для академического бакалавриата / СПГУ. - М. : Юрайт, 2016. - 357 с. : ил. - (Бакалавр. Академический курс).
3. Блинов, А.О. Управление изменениями: учебник для бакалавров. - М.: Проспект, 2018. - 304 с.
4. Коротков, Э.М., Жернакова, М.Б., Кротенко, Т.Ю. Управление изменениями: учебник и практикум для академического бакалавриата. – М. Издательство Юрайт, 2017. – 278 с. (Бакалавр, Академический курс). – Режим доступа: https://www.biblio-online.ru/book/01B88FB7-8589-47C8-9BCD-2947E945D99B. - **ЭБС «Юрайт».**
5. Блинов А.О. Управление изменениями [Электронный ресурс]: учебник для бакалавров/ Блинов А.О., Угрюмова Н.В.— Электрон. текстовые данные.— М.: Дашков и К, 2015.— 304 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/52273.html. —- **ЭБС «IPRbooks».**
6. Шермет М.А. Управление изменениями [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Шермет М.А.— Электрон. текстовые данные.— М.: Дело, 2015.— 128 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/51118.html .— **ЭБС «IPRbooks»**

Дополнительная литература

1. Кожевин, О.В. Управление изменениями: учебное пособие. - М.: Инфра-М., 2016.-286с. - (Высшее образование: Бакалавриат)
2. Оркина, Е.А.Управление изменениями [Текст]: учебное пособие. - Ростов н/Д.: Феникс, 2015. - 190 с.: ил. - (Высшее образование)
3. Саратовцев, Ю. И. Управление изменениями : учебник и практикум для академического бакалавриата / Ю. И. Саратовцев. — М. : Издательство Юрайт, 2016. — 409 с. — (Бакалавр. Академический курс). — Режим доступа: https://www.biblio-online.ru/book/4FC733E0-9B08-40CE-A545-F4D66CB064C0.- **ЭБС «Юрайт».**
4. Шермет, М.А. Управление изменениями [Электронный ресурс]: учебное пособие. - М.: Издательство «Дело», 2015. - 128 с. - Режим доступа: https://e.lanbook.com/book/74946#book_name. – **ЭБС «Лань».**

Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы

1. Спивак, В.А. Управление изменениями [Текст] : Учебник для академического бакалавриата / СПГУ. - М. : Юрайт, 2016. - 357 с. : ил. - (Бакалавр. Академический курс).
2. Учебники и учебная литература имеется в библиотеке филиала, а так же в имеющейся ЭБС «Лань» http://e.lanbook.com/, ЭБС «IPRbooks» http://www.iprbookshop.ru/ ЭБС «Юрайт» www.biblio-online.ru.

Кроме того, по дисциплине имеются методические материалы, размещенные на дистанционной платформе Челябинского филиала РАНХиГС: https://edu.rane74.ru/course/index.php?categoryid=45.

Интернет-ресурсы

http://www.iprbookshop.ru/ - Электронная библиотечная система «IPRBooks»
https://www.biblio-online.ru/ - Электронная библиотечная система «Юрайт»
www.e.lanbook.com - Электронная библиотечная система «Лань»

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

- компьютеры с доступом в Интернет;
- мультимедийное оборудование;
- интерактивная доска (при наличии);
- классная доска, указка.

Программное обеспечение	Версия	Существует лицензий (и тип), количество
Windows 7 Pro	7	105
Офисный пакет		
Microsoft Office 2010 standard	2010	150
Антивирусная защита		
-Kaspersky Endpoint Security для бизнеса-Стандартный Russian Edition	8.1.0.1042	450
Дополнительные программы и утилиты		
WinRar	5	250
Radmin	3	250
ABBY FineReader 9.0 Corporate Edition	9	15
Другое ПО, используемое в деятельности филиала		
1С Библиотека		1
Гарант		Локальная сеть
Консультант		Локальная сеть

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

Челябинский филиал

Кафедра экономики и менеджмента

УТВЕРЖДЕНА
решением кафедры
экономики и менеджмента
Протокол от «28» августа 2019 г. № 1

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.В.ДВ.02.01 Оценка персонала
индекс, наименование дисциплины
38.03.03 Управление персоналом
код, наименование направления подготовки
Управление персоналом организации
профиль
Бакалавр
квалификация
Очная и заочная форма обучения
формы обучения

Челябинск 2019

Автор(ы)–составитель(и):

Д.псх.н., профессор кафедры
экономики и менеджмента Рыльская Е.А.
(ученая степень и(или) ученое звание, должность) (наименование кафедры) (Ф.И.О.)

Заведующий кафедрой
Кафедра экономики и менеджмента, к.э.н., доцент Абрамкина С.Р.
(наименование кафедры) (ученая степень и(или) ученое звание) (Ф.И.О.)

СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения программы 4

2. Объем и место дисциплины (модуля) в структуре ОП ВО 5

3. Содержание и структура дисциплины (модуля) 6

4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине (модулю) 9

5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины 15

6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", включая перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю) 18

7. Материально-техничсекая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы 18

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения программы

1.1.Дисциплина Б1.В.ДВ.02.01 Оценка персонала обеспечивает овладение следующими компетенциями с учетом этапа

Очная и заочная форма обучения

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ПК-3	знанием основ разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала, основ найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала, владением методами деловой оценки персонала при найме и умение применять их на практике	ПК-3.3.	Способность разрабатывать систему оценки персонала в организации
ПК-7	знанием целей, задач и видов аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации, умением разрабатывать и применять технологии текущей деловой оценки персонала и владением навыками проведения аттестации, а также других видов текущей деловой оценки различных категорий персонала	ПК-7.3.	Владение навыками проведения аттестации и других видов текущей деловой оценки различных категорий персонала

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

ОТФ/ТФ	Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения
ОТФ: 07.003/ С деятельность по оценке и аттестации персонала; 33.012 / В подбор персонала; **ТФ** 07.003	ПК-3.3.	на уровне **знаний:** • объяснять основные требования, предъявляемые к разработанным критериям системы оценки персонала в организации; • понимать процесс разработки критериев оценки деятельности персонала.
		на уровне **умений:**

ОТФ/ТФ	Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения
С/01.6 организация и проведение оценки персонала; С/02.6 организация и проведение аттестации персонала. **ТФ** 33.012 В/02.5 Отбор и оценка кандидатов.		• разрабатывать модель компетенций; • применять методы оценки персонала; • разрабатывать систему оценки персонала в организации.
	ПК-7.3.	на уровне **знаний:** • понимать основные этапы, черты, присущие аттестации, виды аттестации, мероприятия для подготовки аттестации, состав аттестационной комиссии, порядок оформления результатов аттестации.
		на уровне **умений:** • проводить оценку и аттестацию различных категорий персонала.

2. Объем и место дисциплины (модуля) в структуре ОП ВО

Объем дисциплины

общая трудоемкость дисциплины (модуля) в зачетных единицах: 144 часа (4 з.е.) *(в академических часах); 108 часов (4 з.е.) (в астрономических часах)*;

- *количество академических часов, выделенных на контактную работу с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся:*

✓ очная форма обучения – 64 часа, в том числе:

– лекционные занятия – 22 часа

– практические занятия – 42 часа

Самостоятельная работа студентов, включая ее контроль – 80 часов.

✓ заочная форма обучения - 14 часов, в том числе:

– лекционные занятия – 6 часов;

– практические занятия – 8 часов;

Самостоятельная работа студентов, включая ее контроль – 130 часов.

- *количество астрономических часов, выделенных на контактную работу с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся:*

✓ очная форма обучения – 48 часов, в том числе:

– лекционные занятия – 20 часов

– практические занятия – 28 часов

Самостоятельная работа студентов, включая ее контроль – 60 часов.

✓ заочная форма обучения - 12 часов, в том числе:

– лекционные занятия – 6 часов;

– практические занятия – 6 часов;

Самостоятельная работа студентов, включая ее контроль – 96 часов.

Место дисциплины в структуре ОП ВО

Б1.В.ДВ.02.01 Оценка персонала, очная форма – 3 курс, 5 семестр; заочная форма – 4 курс, 7-8 семестры;

– дисциплина реализуется после изучения таких дисциплин как:

- Б1.В.12 – Управление персоналом организации,
- Б1.Б.21 – Психология управления.

– форма промежуточной аттестации в соответствии с учебным планом – зачет с оценкой.

3. Содержание и структура дисциплины (в академических часах)

Очная форма обучения

№ п/п	Наименование тем (разделов),	Объем дисциплины (модуля), час.						Форма текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л/ЭО, ДОТ	ЛР/ ЭО, ДОТ*	ПЗ/ ЭО, ДОТ	КСР		
Раздел 1	Понятие, цели и роль оценки деятельности персонала в работе организации	28	4		8		16	О
Раздел 2	История и современные тенденции оценки деятельности персонала	28	4		8		16	Д
Раздел 3	Критерии оценки деятельности персонала	28	4		8		16	Т
Раздел 4	Методы и технологии оценки деятельности персонала	28	4		8		16	О
Раздел 5	Методика применения критериев оценки деятельности для формирования эффективной системы мотивации и достижения стратегических целей организации.	32	6		10		16	Т
Промежуточная аттестация		**Зач О**						
Всего:		**144**	**22**		**42**		**80**	

Заочная форма обучения

№ п/п	Наименование тем (разделов),	Объем дисциплины (модуля), час.						Форма текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л/ЭО, ДОТ	ЛР/ ЭО, ДОТ*	ПЗ/ ЭО, ДОТ	КСР		
Раздел 1	Понятие, цели и роль оценки	28	2				26	О

	деятельности персонала в работе организации							
Раздел 2	История и современные тенденции оценки деятельности персонала	30	2		2		26	Д
Раздел 3	Критерии оценки деятельности персонала	30	2		2		26	Т
Раздел 4	Методы и технологии оценки деятельности персонала	28			2		26	О
Раздел 5	Методика применения критериев оценки деятельности для формирования эффективной системы мотивации и достижения стратегических целей организации.	24			2		22	Т
Промежуточная аттестация		**Зач О (4)**						
Всего:		**144**	**6**		**8**		**126**	

*Примечание: * доклад (Д), опрос (О), тестирование (Т).*

Содержание и структура дисциплины (в астрономических часах)

Очная форма обучения

№ п/п	Наименование тем (разделов),	Объем дисциплины (модуля), час.						Форма текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л/ЭО, ДОТ	ЛР/ЭО, ДОТ*	ПЗ/ЭО, ДОТ	КСР		
Раздел 1	Понятие, цели и роль оценки деятельности персонала в работе организации	20	4		4		12	О
Раздел 2	История и современные тенденции оценки деятельности персонала	22	4		6		12	Д
Раздел 3	Критерии оценки деятельности персонала	22	4		6		12	Т
Раздел 4	Методы и технологии оценки деятельности персонала	22	4		6		12	О
Раздел 5	Методика применения	22	4		6		12	Т

	критериев оценки деятельности для формирования эффективной системы мотивации и достижения стратегических целей организации.							
Промежуточная аттестация		**Зач О**						
Всего:		**108**	**20**		**28**		**60**	

Заочная форма обучения

№ п/п	**Наименование тем (разделов),**	**Объем дисциплины (модуля), час.**						**Форма текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации**
		Всего	**Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий**				**СР**	
			Л/ЭО, ДОТ	**ЛР/ ЭО, ДОТ***	**ПЗ/ ЭО, ДОТ**	**КСР**		
Раздел 1	Понятие, цели и роль оценки деятельности персонала в работе организации	20	2				18	О
Раздел 2	История и современные тенденции оценки деятельности персонала	20	2				18	Д
Раздел 3	Критерии оценки деятельности персонала	22	2		2		18	Т
Раздел 4	Методы и технологии оценки деятельности персонала	20			2		18	О
Раздел 5	Методика применения критериев оценки деятельности для формирования эффективной системы мотивации и достижения стратегических целей организации.	23			2		21	Т
Промежуточная аттестация		**Зач О (3)**						
Всего:		**108**	**6**		**6**		**93**	

*Примечание: * доклад (Д), опрос (О), тестирование (Т).*

Содержание дисциплины

Раздел 1. Понятие, цели и роль оценки деятельности персонала в работе организации Роль оценки деятельности персонала в определении эффективности работы. Общая характеристика системы оценки персонала. Определение оценки деятельности персонала.

Систематизация целей оценки по Д. МакГрегору. Систематизация целей оценки на две группы: 1) цели, связанные с оценкой за отчетный период; 2) цели консультирования и развития, обеспечивающие улучшение деятельности в будущем. Виды оценок. Требования к оценке. Функции оценки персонала. Нормативно-документальное обеспечение процедуры деловой оценки

Раздел 2. История и современные тенденции оценки деятельности персонала

Подходы к оценке персонала. Традиционный подход к деловой оценке (номотетический): цели, проблемы, достоинства и недостатки. Нетрадиционный подход к оценке персонала. Ресурсный подход как междисциплинарный объяснительный принцип взаимодействия объединенных в системные комплексы объектов. Идеографический и компетентностный подход к оценке персонала. Перспективы и недостатки ресурсной модели оценки. Интегративный подход к оценке персонала.

Современные тенденции в мировой практике оценки деятельности персонала: широкое распространение оценки деятельности всех категорий работников в организациях различного типа; доступ оцениваемых к результатам оценки; активное вовлечение работников процесс оценки; комплексность оценки и др.

Раздел 3. Критерии оценки деятельности персонала

Критерии оценки деятельности: общеорганизационные (корпоративные) и специализированные критерии; количественные и качественные критерии; объективные и субъективные критерии; интегральные и простые критерии.

Объекты оценки: знания; умения; навыки; компетенции; социально-психологические характеристики; поставленные перед сотрудником финансовые и нефинансовые цели (или ключевые показатели эффективности). Уровневые критерии оценивания (E-exceptional. A-above Expectations. S-solid performance. Improvement needed. Unsatisfactory). Совместная работа специалиста службы персонала, сотрудников и руководителя по выработке критериев оценки деятельности сотрудника. Письменное описание критериев служит как инструмент для достижения единого понимания.

Требования к критериям оценки. Проблема операционализации критериев оценки.

Раздел 4. Методы и технологии оценки деятельности персонала

Понятие о методах и технологиях оценки деятельности персонала. Традиционные методы оценки: анкетирование, метод описательной оценки, классификация, сравнение по парам, рейтинг, оценка по решающей ситуации. Рейтинговые поведенческие установки. Нетрадиционные методы оценки: интервью «наоборот», «basket-method», групповое обсуждение, деловые игры, кейсы. Метод «360 градусов».

Основные этапы и регламент проведения процедуры аттестации. Характеристика процедуры «Ассесмента». Функциональное обеспечение процедуры «Ассесмента».Кадровое обеспечение процедуры «Ассесмента». Нормативно-документальное обеспечение процедуры «Ассесмента». Этические нормы оценочных процедур.

Раздел 5. Методика применения критериев оценки деятельности для формирования эффективной системы мотивации и достижения стратегических целей организации.

Метод измерения ключевых показателей эффективности. Оценка экономической эффективности проведения деловой оценки. Оценка социальной эффективности проведения деловой оценки. Действия службы управления персоналом после проведения оценки персонала.

4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине (модулю)

4.1. Формы и методы текущего контроля успеваемости обучающихся и

промежуточной аттестации.

4.1.1. В ходе реализации дисциплины Б1.В.ДВ.02.01 Оценка персонала используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

- при проведении занятий лекционного типа: опрос
- при проведении занятий семинарского типа: доклад, опрос.
- при контроле результатов самостоятельной работы студентов: тестирование.

Раздел 1. Понятие, цели и роль оценки деятельности персонала в работе организации.

Типовые оценочные материалы по разделу 1

Вопросы для проведения опроса:

1. Роль и функции оценки деятельности персонала.
2. Определение оценки деятельности персонала: понятие, структура.
3. Систематизация целей оценки по Д. МакГрегору.
4. Систематизация целей текущей и прогностической оценки.
5. Виды оценок.
6. Требования к деловой оценке.

Раздел 2. История и современные тенденции оценки деятельности персонала.

Типовые оценочные материалы по разделу 2

Темы докладов (очная форма обучения):

1. Подходы к оценке персонала. Традиционный подход к деловой оценке (номотетический): цели, проблемы, достоинства и недостатки.
2. Нетрадиционный подход к оценке персонала. Ресурсный подход как междисциплинарный объяснительный принцип взаимодействия объединенных в системные комплексы объектов. Идеографический и компетентностный подход к оценке персонала. Перспективы и недостатки ресурсной модели оценки.
3. Интегративный подход к оценке персонала.
4. Современные тенденции в мировой практике оценки деятельности персонала.

Раздел 3. Критерии оценки деятельности персонала.

Типовые оценочные материалы по разделу 3

Типовые тестовые задания

Инструкция к тесту

Тест выдается на бумажном носителе. После завершения тестирования каждый обучаемый получает персональный результат.

В тесте 20 вопросов с вариантами ответа, необходимо выбрать один правильный ответ. Время тестирования 20 минут. Тестовые вопросы являются типовыми: с выбором одного варианта ответа из предложенных.

1. Экспертная оценка - это:

а) объективный критерий;

б) субъективный критерий

2. Можно ли для оценки использовать сразу несколько видов критериев?

а) да;

б) нет

3. В каком случае разработанные критерии понимаются и принимаются работниками?

а) при разработке критериев совместно с работниками;

б) при разработке критериев совместно с руководителями;

в) при разработке критериев совместно со специалистами службы

персонала;
г) при разработке критериев совместно с топ-менеджментом;
д) при разработке критериев совместно с работниками,
руководителями, со специалистами службы персонала;
е) при разработке критериев совместно с работниками,
руководителями, со специалистами службы персонала, с топ-менеджментом

Раздел 4. Методы и технологии оценки деятельности персонала

Типовые оценочные материалы по разделу 4

Вопросы для проведения опроса:

1. Понятие о методах и технологиях оценки деятельности персонала. Традиционные методы оценки.
2. Нетрадиционные методы оценки.
3. Основные этапы и регламент проведения процедуры аттестации.
4. Характеристика процедуры «Ассесмента».
5. Профессионально-личностная диагностика и оценка.
6. Этические нормы оценочных процедур.

Раздел 5. Методика применения критериев оценки деятельности для формирования эффективной системы мотивации и достижения стратегических целей организации.

Типовые оценочные материалы по разделу 5

Типовые тестовые задания

Инструкция к тесту

Тест выдается на бумажном носителе. После завершения тестирования каждый обучаемый получает персональный результат.

В тесте 20 вопросов с вариантами ответа, необходимо выбрать один правильный ответ. Время тестирования 20 минут. Тестовые вопросы являются типовыми: с выбором одного варианта ответа из предложенных.

1. Можно ли без организационно-управленческой структуры разработать критерии оценки?

а) да;
б) нет

2. Личностные опросники оценивают:

а) прошлое поведение личности в профессиональной деятельности;
б) типичное или предпочитаемое поведение личности в профессиональной деятельности;
в) будущее поведение личности в профессиональной деятельности

3. Поставленные цели (KPI) должны быть:

а) лёгкими;
б) достаточно сложными.

Шкала оценивания

№	Формы контроля	Критерии оценки	Показатели и шкала оценивания (кол-во баллов)
1.	Доклад	• полнота раскрытие темы; • соблюдение времени доклада (5 минут) • использование специальной термино-	**5 баллов** - тема раскрыта полностью; соблюдение хронометража, использование специальной терминологии грамотная речь и наличие презентации **4 балла** – тема раскрыта полностью; выход за пределы хронометража; ис-

		логии • грамотная речь и наличие презентации	пользование специальной терминологии; встречаются слова «сорняки», наличие презентации **3 балла** – тема раскрыта не полностью; выход за пределы хронометража; не используется специальная терминология или используется неверно; встречаются слова «сорняки», отсутствие презентации **2 балла** – тема не раскрыта, не используется специальная терминология; неграмотная речь, отсутствие презентации.
2.	Опрос	Правильность ответов на поставленные вопросы (до 5 мини-вопросов)	**5 баллов –** ответил на все вопросы **4 балла** – ответил на все вопросы, допустил 1-2 ошибки, но сам их исправил **3 балла** – ответил на 3 и более вопросов с ошибками **2 балла** – ответил на 1-2 вопроса с ошибками
3.	Тесты: письменные и/или компьютерные	Правильность ответа	**5 баллов** - ≥17 **4 балла** – ≥14 **3 балла** - ≥10 **2 балла** - < 10

4.3. Оценочные средства для промежуточной аттестации.

4.3.1. Формируемые компетенции

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ПК-3	знанием основ разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала, основ найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала, владением методами деловой оценки персонала при найме и умение применять их на практике	ПК-3.3.	Способность разрабатывать систему оценки персонала в организации
ПК-7	знанием целей, задач и видов аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации, умением разрабатывать и применять технологии те-	ПК-7.3.	Владение навыками проведения аттестации и других видов текущей деловой оценки различных категорий персонала

	кущей деловой оценки персонала и владением навыками проведения аттестации, а также других видов текущей деловой оценки различных категорий персонала		

4.3.2.Типовые оценочные средства промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация студентов проводится в зачета с оценкой

Зачет проходит в форме тестирования.

Инструкция к тесту

Тест выдается на бумажном носителе. После завершения тестирования каждый обучаемый получает персональный результат.

В тесте 20 вопросов с вариантами ответа, необходимо выбрать один правильный ответ. Время тестирования 20 минут. Тестовые вопросы являются типовыми: с выбором одного варианта ответа из предложенных.

Типовые тестовые задания

1.Существует ли взаимосвязь между оценкой деятельности персонала и стратегией организации:

а) да;

б) нет

2. Процесс оценки позволяет выявить и устранить узкие места в работе:

а) специалиста;

б) подразделения;

в) организации;

г) специалиста, подразделения, организации.

3. Может ли оценка деятельности персонала стать причиной конфликтов в организации:

а) да;

б) нет

4. Выберите из нижеперечисленных пунктов то, что не связано с оценкой деятельности персонала:

а) развитие персонала;

б) мотивация персонала;

в) подбор персонала;

г) планирование персонала;

д) социальные программы.

5. Комплексная оценка деятельности это:

а) использование широкого спектра критериев оценки;

б) доступ к результатам оценки;

в) обратная связь руководителя по результатам оценки;

г) использование широкого спектра критериев оценки, доступ к результатам оценки, обратная связь руководителя по результатам оценки.

Система оценки: После завершения тестирования каждый обучаемый получает персональный результат.

Баллы	Оценка
<10	неудовлетворительно
≥10	удовлетворительно
≥14	хорошо

≥17	отлично

4.4 Оценивание студентов при проведении промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация по дисциплине проводится в соответствии с Учебным планом в форме зачета с оценкой.

Оценка знаний студента на зачете носит комплексный характер, является балльной и определяется его:

- ответом на зачете (решением теста);
- учебными достижениями в семестровый период (по очной форме обучения - количеством баллов, полученных по балльно-рейтинговой системе).

Знания и компетенции студента на зачете оцениваются оценками: «*отлично*» – 5, «*хорошо*» – 4 , «*удовлетворительно*» – *3*, «*неудовлетворительно*» – 2.

Оценка студентам очной формы обучения выставляется в соответствии с балльно-рейтинговой системой. Основой для определения оценки служит уровень усвоения студентами материала, предусмотренного рабочей программой дисциплины.

Критерии оценки студента на зачете

Баллы (рейтинговой оценки), %	**Оценка**	**Требования к знаниям**
100-76	*5, «отлично»*	Оценка **«отлично»** выставляется студенту, если он • перечисляет и объясняет основные требования, предъявляемые к разработанным критериям системы оценки персонала в организации; • понимает и объясняет процесс разработки критериев оценки деятельности персонала; • понимает основные этапы, черты, присущие аттестации, виды аттестации, мероприятия для подготовки аттестации, состав аттестационной комиссии, порядок оформления результатов аттестации; • умеет разрабатывать модель компетенций; • умеет применять методы оценки персонала, • разрабатывает систему оценки персонала в организации • умеет проводить оценку и аттестацию различных категорий персонала. – Учебные достижения в семестровый период и результатами рубежного контроля демонстрируют высокую степень овладения программным материалом (для очной формы обучения)
66-75	*4, «хорошо»*	Оценка **«хорошо»** выставляется студенту, если он • перечисляет основные требования, предъявляемые к разработанным критериям системы оценки персонала в организации; • понимает процесс разработки критериев оценки деятельности персонала; • понимает основные этапы, черты, присущие аттестации;

		• характеризует сферы деятельности и понимает особенности организации производства в данных сферах; • умеет разрабатывать модель компетенций, но допускает незначительные неточности • умеет применять методы оценки персонала, но допускает незначительные неточности • разрабатывает систему оценки персонала в организации, но допускает незначительные неточности • умеет проводить оценку и аттестацию различных категорий персонала, но допускает незначительные неточности – Учебные достижения в семестровый период и результатами рубежного контроля демонстрируют хорошую степень овладения программным материалом (для очной формы обучения)
50-65	*3, «удовлетворительно»*	Оценка **«удовлетворительно»** ставится студенту, • испытывает трудности с перечислением основных требований, предъявляемых к разработанным критериям системы оценки персонала в организации; • затрудняется с пониманием процесса разработки критериев оценки деятельности персонала • проявляет затруднение с перечислением основных этапов и видов аттестации; • с ошибками разрабатывает модель компетенций; • с ошибками разрабатывает систему оценки персонала в организации; • с ошибками применять методы оценки персонала; • с ошибками проводит оценку и аттестацию персонала. - Учебные достижения в семестровый период и результатами рубежного контроля демонстрируют достаточную (удовлетворительную) степень овладения программным материалом (для очной формы обучения)
Менее 50	*2, «неудовлетворительно»*	Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, если он • допускает существенные ошибки в программном материале, • не обладает способностью логически верно, аргументировано и ясно строить устную речь по вопросам программного материала - Учебные достижения в семестровый период и результатами рубежного контроля демонстрировали низкую степень овладения программным материалом по (для очного отделения).

5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

При подготовке к занятиям на каждый теоретических вопрос темы целесообразно составить план-конспект ответа с фиксацией в нем важнейших положений анализируемых материалов, что будет способствовать более глубокому, полному освоению компетенций.

Раздел 1. Понятие, цели и роль оценки деятельности персонала в работе органи-

зации.

Вопросы для самостоятельной подготовки:

1. Понятие и цели оценки персонала
2. Сущность деловой оценки
3. Общая характеристика системы оценки персонала
4. Функции оценки персонала
5. Организационные структуры оценки персонала
6. Место процедуры оценки в системе управления персоналом
7. Основные цели системы оценки персонала организации
8. Состав и структура промышленно-производственного персонала как объекта оценки.

Литература.

1. Анцупов А.Я. Социально-психологическая оценка персонала (2-е издание) [Электронный ресурс]: учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Управление персоналом», «Менеджмент организации», «Психология»/ Анцупов А.Я., Ковалев В.В.— Электрон. текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2015.— 391 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/52562.html.— ЭБС «IPRbooks». Раздел 1.
2. Мизинцева, М.Ф. Оценка персонала [Текст] : Учебник и практикум для академического бакалавриата. - М. : Юрайт, 2016. - 378 с. : ил. - (Бакалавр. Академический курс). Раздел 2.

Раздел 2. История и современные тенденции оценки деятельности персонала.

1. Подходы к оценке персонала.
2. Традиционный подход к деловой оценке (номотетический): цели, проблемы, достоинства и недостатки.
3. Нетрадиционный подход к оценке персонала.
4. Ресурсный подход как междисциплинарный объяснительный принцип взаимодействия объединенных в системные комплексы объектов.
5. Идеографический и компетентностный подход к оценке персонала.
6. Перспективы и недостатки ресурсной модели оценки.
7. Интегративный подход к оценке персонала.

Литература.

1. Анцупов А.Я. Социально-психологическая оценка персонала (2-е издание) [Электронный ресурс]: учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Управление персоналом», «Менеджмент организации», «Психология»/ Анцупов А.Я., Ковалев В.В.— Электрон. текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2015.— 391 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/52562.html.— ЭБС «IPRbooks». Раздел 2.
2. Иванова С. Искусство подбора персонала: Как оценить человека за час [Электронный ресурс]/ Иванова С.— Электрон. текстовые данные.— М.: Альпина Паблишер, 2016.— 269 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/42290.html.— ЭБС «IPRbooks». Раздел 2

Раздел 3. Критерии оценки деятельности персонала.

1. Критерии оценки деятельности: общеорганизационные (корпоративные) и специализированные критерии; количественные и качественные критерии; объективные и субъективные критерии; интегральные и простые критерии.

2. Объекты оценки: знания; умения; навыки; компетенции; социально-психологические характеристики; поставленные перед сотрудником финансовые и нефинансовые цели (или ключевые показатели эффективности).
3. Уровневые критерии оценивания (E-exceptional. A-above Expectations. S-solid performance. Improvement needed. Unsatisfactory).
4. Письменное описание критериев служит как инструмент для достижения единого понимания.
5. Требования к критериям оценки.

Литература.

1. Иванова С. Поиск и оценка линейного персонала [Электронный ресурс]: повышение эффективности и снижение затрат/ Иванова С.— Электрон. текстовые данные.— М.: Альпина Паблишер, 2016.— 129 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/48443.html.— ЭБС «IPRbooks». Раздел 2-3
2. Мизинцева, М.Ф. Оценка персонала [Текст] : Учебник и практикум для академического бакалавриата. - М. : Юрайт, 2016. - 378 с. : ил. - (Бакалавр. Академический курс). Раздел 3

Раздел 4. Методы и технологии оценки деятельности персонала

1. Понятие о методах и технологиях оценки деятельности персонала.
2. Традиционные методы оценки: анкетирование, метод описательной оценки, классификация, сравнение по парам, рейтинг, оценка по решающей ситуации.
3. Рейтинговые поведенческие установки. Нетрадиционные методы оценки: интервью «наоборот», «basket-method», групповое обсуждение, деловые игры, кейсы.
4. Метод «360 градусов».
5. Основные этапы и регламент проведения процедуры аттестации.
6. Характеристика процедуры «Ассесмента».
7. Функциональное обеспечение процедуры «Ассесмента».
8. Кадровое обеспечение процедуры «Ассесмента».
9. Нормативно-документальное обеспечение процедуры «Ассесмента».
10. Этические нормы оценочных процедур.

Литература.

1. Петрова Ю.А. 10 критериев оценки персонала [Электронный ресурс]/ Петрова Ю.А., Спиридонова Е.Б.— Электрон. текстовые данные.— Ростов-на-Дону: Феникс, 2016.— 105 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/19211.html.— ЭБС «IPRbooks». Раздел 4.
2. Ларионов В.В. Контроллинг персонала в экономике и управлении наукоемких производств [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Ларионов В.В.— Электрон. текстовые данные.— М.: Дашков и К, 2018.— 216 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/60241.html.— ЭБС «IPRbooks». Раздел 5

Раздел 5. Методика применения критериев оценки деятельности для формирования эффективной системы мотивации и достижения стратегических целей организации.

1. Методика применения критериев оценки деятельности для формирования эффективной системы мотивации и достижения стратегических целей организации.
2. Метод измерения ключевых показателей эффективности.
3. Оценка экономической эффективности проведения деловой оценки.
4. Оценка социальной эффективности проведения деловой оценки.
5. Действия службы управления персоналом после проведения оценки персонала.

Литература.

3. Анцупов А.Я. Социально-психологическая оценка персонала (2-е издание) [Электронный ресурс]: учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Управление персоналом», «Менеджмент организации», «Психология»/ Анцупов А.Я., Ковалев В.В.— Электрон. текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2015.— 391 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/52562.html.— ЭБС «IPRbooks». Раздел 6.
4. Ларионов В.В. Контроллинг персонала в экономике и управлении наукоемких производств [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Ларионов В.В.— Электрон. текстовые данные.— М.: Дашков и К, 2017.— 216 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/60241.html.— ЭБС «IPRbooks». Раздел 7.

6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", включая перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю)

6.1. Основная литература.

1. Анцупов А.Я. Социально-психологическая оценка персонала (2-е издание) [Электронный ресурс]: учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Управление персоналом», «Менеджмент организации», «Психология»/ Анцупов А.Я., Ковалев В.В.— Электрон. текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2015.— 391 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/52562.html .— ЭБС «IPRbooks»
2. Иванова С. Поиск и оценка линейного персонала [Электронный ресурс]: повышение эффективности и снижение затрат/ Иванова С.— Электрон. текстовые данные.— М.: Альпина Паблишер, 2016.— 129 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/48443.html .— ЭБС «IPRbooks»
3. Петрова Ю.А. 10 критериев оценки персонала [Электронный ресурс]/ Петрова Ю.А., Спиридонова Е.Б.— Электрон. текстовые данные.— Ростов-на-Дону: Феникс, 2017.— 105 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/19211.html.— ЭБС «IPRbooks».

6.2. Дополнительная литература.

1. Мизинцева, М.Ф. Оценка персонала [Текст] : Учебник и практикум для академического бакалавриата. - М. : Юрайт, 2016. - 378 с. : ил. - (Бакалавр. Академический курс).
2. Ларионов В.В. Контроллинг персонала в экономике и управлении наукоемких производств [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Ларионов В.В.— Электрон. текстовые данные.— М.: Дашков и К, 2018.— 216 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/60241.html.— ЭБС «IPRbooks»
3. Иванова С. Искусство подбора персонала: Как оценить человека за час [Электронный ресурс]/ Иванова С.— Электрон. текстовые данные.— М.: Альпина Паблишер, 2016.— 269 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/42290.html.— ЭБС «IPRbooks»

6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы.

http://www.iprbookshop.ru/ - Электронная библиотечная система «IPRBooks»
https://www.biblio-online.ru/ - Электронная библиотечная система «Юрайт»
www.e.lanbook.com - Электронная библиотечная система «Лань»
http://edu.garant.ru – Официальный сайт Гарант
http://www.consultant.ru/ – Официальный сайт КонсультантПлюс

6.4. Иные источники.

Справочно-правовая система «Консультант Плюс» - http://www.consultant.ru/
Справочная правовая система «Гарант» - http://www.aero.garant.ru

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

- 5 лингафонных кабинетов с установленным программным обеспечением (программа «Нибелунг»), оснащенные наушниками (на каждом рабочем столе)
- компьютеры с доступом в Интернет;
- мультимедийное оборудование;
- интерактивная доска (при наличии);
- классная доска, указка.

Программное обеспечение	Версия	Существует лицензий (и тип), количество
Windows 7 Pro	7	105
Офисный пакет		
Microsoft Office 2010 standard	2010	150

Программное обеспечение	Версия	Существует лицензий (и тип), количество
Microsoft Office 2016 standard	2016	120
Антивирусная защита		
-Kaspersky Endpoint Security длябизнеса- Стандартный Russian Edition	10.2.5.3201	450
Дополнительные программы и утилиты		
WinRar	5	250
Radmin	3	250
ABBY FineReader 9.0 Corporate Edition	9	15
Другое ПО, используемое в деятельности филиала		
1С Библиотека	2.1.2.1	1
Гарант	8.00.2.025	50
Консультант	4016.00.12	50

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

Челябинский филиал

Кафедра экономики и менеджмента

УТВЕРЖДЕНА
решением кафедры
экономики и менеджмента
Протокол от «28» августа 2019 г. № 1

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.В.ДВ.02.02 Кадровая психодиагностика персонала
индекс, наименование дисциплины
38.03.03 Управление персоналом
код, наименование направления подготовки
Управление персоналом организации
профиль
Бакалавр
квалификация
Очная и заочная форма обучения
формы обучения

Челябинск 2019

Автор(ы)–составитель(и):

Д.псх.н., профессор кафедры
экономики и менеджмента Рыльская Е.А.
(ученая степень и(или) ученое звание, должность) (наименование кафедры) (Ф.И.О.)

Заведующий кафедрой
Кафедра экономики и менеджмента, к.э.н., доцент Абрамкина С.Р.
(наименование кафедры) (ученая степень и(или) ученое звание) (Ф.И.О.)

СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения программы 4

2. Объем и место дисциплины (модуля) в структуре ОП ВО 5

3. Содержание и структура дисциплины (модуля) 6

4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине (модулю) 9

5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины 14

6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", включая перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю) 15

7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы 16

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения программы

1.1. Дисциплина Б1.В.ДВ.02.02 Кадровая психодиагностика персонала обеспечивает овладение следующими компетенциями с учетом этапа

Очная и заочная форма обучения

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ПК-3	знанием основ разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала, основ найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала, владением методами деловой оценки персонала при найме и умение применять их на практике	ПК-3.3.	Владение навыками психодиагностики персонала
ПК-7	знанием целей, задач и видов аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации, умением разрабатывать и применять технологии текущей деловой оценки персонала и владением навыками проведения аттестации, а также других видов текущей деловой оценки различных категорий персонала	ПК-7.3.	Способность использовать личностно-профессиональную диагностику персонала для деловой оценки и аттестации персонала

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

ОТФ/ТФ	Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения
ОТФ: 07.003/ С деятельность по оценке и аттестации персонала; 33.012 / В подбор персонала; **ТФ** 07.003 С/01.6 организация и проведение оценки персонала; С/02.6 организация и прове-	ПК-3.3.	на уровне **знаний:** • объяснять основные понятия психодиагностики (психологический диагноз, психодиагностическая задача и ситуация и др.); • понимать структуру психодиагностики.
		на уровне **умений:** • владеть навыками составления психологического портрета и автопортрета; • владеть навыками диагностики групповых

ОТФ/ТФ	Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения
дение аттестации персонала. **ТФ** 33.012		процессов и негативных последствий профессиональной деятельности.
В/02.5 Отбор и оценка кандидатов.	ПК-7.3.	на уровне **знаний:** • объяснять средства и методы психодиагностики для деловой оценки и аттестации персонала; • понимать особенности, сферу применения и ограничения в использовании психодиагностических методик при деловой оценки и аттестации персонала.
		на уровне **умений:** • владеть навыками подбора средств психодиагностики при деловой оценки и аттестации персонала; • применять личностно-профессиональную диагностику персонала для деловой оценки и аттестации персонала.

2. Объем и место дисциплины (модуля) в структуре ОП ВО

Объем дисциплины

общая трудоемкость дисциплины (модуля) в зачетных единицах: 144 часа (4 з.е.) *(в академических часах); 108 часов (4 з.е.) (в астрономических часах);*

- *количество академических часов, выделенных на контактную работу с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся:*

✓ очная форма обучения – 64 часа, в том числе:
– лекционные занятия – 22 часа
– практические занятия – 42 часа
Самостоятельная работа студентов, включая ее контроль – 80 часов.
✓ заочная форма обучения - 14 часов, в том числе:
– лекционные занятия – 6 часов;
– практические занятия – 8 часов;
Самостоятельная работа студентов, включая ее контроль – 130 часов.

- *количество астрономических часов, выделенных на контактную работу с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся:*

✓ очная форма обучения – 48 часов, в том числе:
– лекционные занятия – 20 часов
– практические занятия – 28 часов
Самостоятельная работа студентов, включая ее контроль – 60 часов.
✓ заочная форма обучения - 12 часов, в том числе:
– лекционные занятия – 6 часов;
– практические занятия – 6 часов;
Самостоятельная работа студентов, включая ее контроль – 96 часов.

Место дисциплины в структуре ОП ВО

Б1.В.ДВ.02.02 Кадровая психодиагностика персонала, очная форма – 3 курс, 5 семестр; заочная форма – 4 курс, 7-8 семестры;

– дисциплина реализуется после изучения таких дисциплин как:

- Б1.В.12 – Управление персоналом организации,
- Б1.Б.21 – Психология управления.

– форма промежуточной аттестации в соответствии с учебным планом – зачет с оценкой.

3. Содержание и структура дисциплины (в академических часах)

Очная форма обучения

№ п/п	Наименование тем (разделов),	Объем дисциплины (модуля), час.						Форма текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л/ЭО, ДОТ	ЛР/ ЭО, ДОТ*	ПЗ/ ЭО, ДОТ	КСР		
Раздел 1	Введение в психодиагностику	34	4		10		20	О
Раздел 2	Методы кадровой психодиагностики	36	6		10		20	Д
Раздел 3	Процедура психодиагностического исследования	36	6		10		20	О
Раздел 4	Представление результатов психодиагностического исследования	38	6		12		20	Д
	Промежуточная аттестация	ЗаО						
Всего:		**144**	**22**		**42**		**80**	

Заочная форма обучения

№ п/п	Наименование тем (разделов),	Объем дисциплины (модуля), час.						Форма текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л/ЭО, ДОТ	ЛР/ ЭО, ДОТ*	ПЗ/ ЭО, ДОТ	КСР		
Раздел 1	Введение в психодиагностику	34	2		2		30	О
Раздел 2	Методы кадровой психодиагностики	34	2		2		30	Д

Раздел 3	Процедура психодиагностического исследования	34	2		2		30	О
Раздел 4	Представление результатов психодиагностического исследования	38			2		36	Д
	Промежуточная аттестация	**ЗаО (4)**						
Всего:		**144**	**6**		**8**		**126**	

*Примечание: * опрос (О), доклад (Д)*

Содержание и структура дисциплины (в астрономических часах)

Очная форма обучения

№ п/п	Наименование тем (разделов),	Объем дисциплины (модуля), час.						Форма текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л/ЭО, ДОТ	ЛР/ ЭО, ДОТ*	ПЗ/ ЭО, ДОТ	КСР		
Раздел 1	Введение в психодиагностику	24	4		6		14	О
Раздел 2	Методы кадровой психодиагностики	26	4		6		16	Д
Раздел 3	Процедура психодиагностического исследования	30	6		8		16	О
Раздел 4	Представление результатов психодиагностического исследования	28	6		8		14	Д
	Промежуточная аттестация	**ЗаО**						
Всего:		**108**	**20**		**28**		**60**	

Заочная форма обучения

№ п/п	Наименование тем (разделов),	Объем дисциплины (модуля), час.						Форма текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л/ЭО, ДОТ	ЛР/ ЭО, ДОТ*	ПЗ/ ЭО, ДОТ	КСР		
Раздел 1	Введение в психодиагностику	22	2				20	О
Раздел 2	Методы кадровой психодиагностики	28	2		2		24	Д

Раздел 3	Процедура психодиагностического исследования	28	2		2		24	О
Раздел 4	Представление результатов психодиагностического исследования	27			2		25	Д
	Промежуточная аттестация	**ЗаО (3)**						
Всего:		**108**	**6**		**6**		**93**	

*Примечание: * опрос (О), доклад (Д)*

Содержание дисциплины

Раздел 1. Введение в психодиагностику

История развития кадровой психодиагностики. Сущность кадровой психодиагностики

Методологические основы кадровой психодиагностики. Основные понятия кадровой психодиагностики. Методологические принципы построения системы психологического отбора. Концепция личности как основа структуры теста. Цели кадровой психодиагностики

Целостно-психологический подход в реализации кадровой психодиагностики. Понятие психодиагностического процесса. Его характеристика по форме и содержанию. Требования к психодиагностическим методикам, используемым в управлении персоналом. Правила применения психодиагностических методик. Принципы отбора методик, измерения психологических показателей предрасположенности к профессиональной деятельности.

Раздел 2. Методы кадровой психодиагностики

Методики для изучения функционального состояния особенностей высшей нервной деятельности. Методики для изучения характерологических особенностей, поведенческих особенностей. Методики для определения интеллектуальных особенностей .Методики, используемые для социально-психологической диагностики. Методики для изучения мотивационно-ценностных особенностей. Методики для оценки профессиональной компетентности. Общая характеристика компьютерных диагностических методик.

Раздел 3. Процедура психодиагностического исследования

Организация психодиагностического обследования. Процедурные правила проведения психодиагностического обследования. Этапы психологической диагностики. Формирование тестовой батареи. Технология анализа данных психодиагностики. Совмещение результатов тестирования, собеседования и другой информации об испытуемом. Профессиографический этап психодиагностики. Понятие профессиограммы и психограммы.

Раздел 4. Представление результатов психодиагностического исследования

Заключение по результатам обследования кандидата (сотрудника). Параметры описания экспертного заключения. Критерии представления результатов диагностики администрации.

Формирование программ адаптации для сотрудников организации.Формирование систем материального стимулирования и аттестации персонала. Экспертное заключение как этап кадровой психодиагностики. Расчет баллов по критериям оценки. Расчет рейтинга и метод ранжирования. Диагностика степени влияния на интегральный балл. Категоризация как метод представления данных психодиагностики. Содержательное описание как метод представления результатов психодиагностики.

4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине (модулю)

4.1. Формы и методы текущего контроля успеваемости обучающихся и промежуточной аттестации.

4.1.1. В ходе реализации дисциплины Б1.В.ДВ.02.02 Кадровая психодиагностика персо-нала используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

- при проведении занятий лекционного типа: опрос
- при проведении занятий семинарского типа: доклад, опрос
- при контроле результатов самостоятельной работы студентов: опрос

Раздел 1. Введение в психодиагностику
Типовые оценочные материалы по разделу 1
Вопросы для проведения опроса:

1. История развития кадровой психодиагностики.
2. Сущность кадровой психодиагностики
3. Методологические основы кадровой психодиагностики.
4. Основные понятия кадровой психодиагностики.
5. Методологические принципы построения системы психологического отбора.
6. Концепция личности как основа структуры теста.
7. Цели кадровой психодиагностики
8. Целостно-психологический подход в реализации кадровой психодиагностики.
9. Понятие психодиагностического процесса. Его характеристика по форме и содержанию. Требования к психодиагностическим методикам, используемым в управлении персоналом. Правила применения психодиагностических методик.
10. Принципы отбора методик, измерения психологических показателей предрасположенности к профессиональной деятельности.

Раздел 2. Методы кадровой психодиагностики
Типовые оценочные материалы по разделу 2
Темы докладов (очная форма обучения):

1. Методики для изучения функционального состояния особенностей высшей нервной деятельности.
2. Методики для изучения характерологических особенностей, поведенческих особенностей.
3. Методики для определения интеллектуальных особенностей.
4. Методики, используемые для социально-психологической диагностики.
5. Методики для изучения мотивационно-ценностных особенностей.
6. Методики для оценки профессиональной компетентности.
7. Общая характеристика компьютерных диагностических методик.

Раздел 3. Процедура психодиагностического исследования
Типовые оценочные материалы по разделу 3
Вопросы для проведения опроса:

1. Организация психодиагностического обследования.
2. Процедурные правила проведения психодиагностического обследования.
3. Этапы психологической диагностики.
4. Формирование тестовой батареи.
5. Технология анализа данных психодиагностики.

6. Совмещение результатов тестирования, собеседования и другой информации об испытуемом.
7. Профессиографический этап психодиагностики.
8. Понятие профессиограммы и психограммы.

Раздел 4. Представление результатов психодиагностического исследования
Типовые оценочные материалы по разделу 4
Темы докладов (очная форма обучения):

1. Заключение по результатам обследования кандидата (сотрудника).
2. Параметры описания экспертного заключения.
3. Критерии представления результатов диагностики администрации.
4. Формирование программ адаптации для сотрудников организации.
5. Формирование систем материального стимулирования и аттестации персонала.
6. Экспертное заключение как этап кадровой психодиагностики.
7. Расчет баллов по критериям оценки.
8. Расчет рейтинга и метод ранжирования.
9. Диагностика степени влияния на интегральный балл.
10. Категоризация как метод представления данных психодиагностики.
11. Содержательное описание как метод представления результатов психодиагностики.

Шкала оценивания

№	Формы контроля	Критерии оценки	Показатели и шкала оценивания (кол-во баллов)
1.	Доклад	• полнота раскрытие темы; • соблюдение времени доклада (5 минут) • использование специальной терминологии • грамотная речь и наличие презентации	**5 баллов** - тема раскрыта полностью; соблюдение хронометража, использование специальной терминологии грамотная речь и наличие презентации **4 балла** – тема раскрыта полностью; выход за пределы хронометража; использование специальной терминологии; встречаются слова «сорняки», наличие презентации **3 балла** – тема раскрыта не полностью; выход за пределы хронометража; не используется специальная терминология или используется неверно; встречаются слова «сорняки», отсутствие презентации **2 балла** – тема не раскрыта, не используется специальная терминология; неграмотная речь, отсутствие презентации.
2.	Опрос	Правильность ответов на поставленные вопросы (до 5 мини-вопросов)	**5 баллов –** ответил на все вопросы **4 балла** – ответил на все вопросы, допустил 1-2 ошибки, но сам их исправил **3 балла** – ответил на 3 и более вопросов с ошибками **2 балла** – ответил на 1-2 вопроса с ошибками

4.3. Оценочные средства для промежуточной аттестации.

4.3.1. Формируемые компетенции

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ПК-3	знанием основ разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала, основ найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала, владением методами деловой оценки персонала при найме и умение применять их на практике	ПК-3.3.	Владение навыками психодиагностики персонала
ПК-7	знанием целей, задач и видов аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации, умением разрабатывать и применять технологии текущей деловой оценки персонала и владением навыками проведения аттестации, а также других видов текущей деловой оценки различных категорий персонала	ПК-7.3.	Способность использовать личностно-профессиональную диагностику персонала для деловой оценки и аттестации персонала

4.3.2.Типовые оценочные средства промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация студентов проводится в зачета с оценкой
Зачет проходит в форме тестирования.

Инструкция к тесту

Тест выдается на бумажном носителе. После завершения тестирования каждый обучаемый получает персональный результат.

В тесте 20 вопросов с вариантами ответа, необходимо выбрать один правильный ответ. Время тестирования 20 минут. Тестовые вопросы являются типовыми: с выбором одного варианта ответа из предложенных.

Типовые тестовые задания

1.Диагностируемый биологический уровень творческих проявлений это:
а) талант
б) гениальность
в) задатки.

2. Лабораторное исследование это:
а) кратковременное исследование психических функций;
б) исследование в условиях лаборатории;
в) длительное и систематическое изучение одних и тех же испытуемых;
г) исследование с помощью опроса.
3. Диагностика мировоззрения выявляет:
а) представления, знания, идеи, ставшие мотивами поведения и определяющие его отношение к действительности;
б) систему сложившихся взглядов на окружающий мир;
в) неосознанное состояние готовности человека определенным образом воспринимать, оценивать и действовать.
4. Диагностика убеждений направлена на выявление:
а) представления, знания, идеи, ставшие мотивами поведения и определяющие его отношение к действительности;
б) систему сложившихся взглядов на окружающий мир;
в) неосознанное состояние готовности человека определенным образом воспринимать, оценивать и действовать.
5. Диагностика установок выявляет:
а) представления, знания, идеи, ставшие мотивами поведения и определяющие его отношение к действительности;
б) систему сложившихся взглядов на окружающий мир;
в) неосознанное состояние готовности человека определенным образом воспринимать, оценивать и действовать.

Система оценки: После завершения тестирования каждый обучаемый получает персональный результат.

Баллы	**Оценка**
<10	неудовлетворительно
≥10	удовлетворительно
≥14	хорошо
≥17	отлично

4.4 Оценивание студентов при проведении промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация по дисциплине проводится в соответствии с Учебным планом в форме зачета с оценкой.

Оценка знаний студента на зачете носит комплексный характер, является балльной и определяется его:

- ответом на зачете (решением теста);
- учебными достижениями в семестровый период (по очной форме обучения - количеством баллов, полученных по балльно-рейтинговой системе).

Знания и компетенции студента на зачете оцениваются оценками: «*отлично*» – 5, «*хорошо*» – 4 , «*удовлетворительно*» – *3*, «*неудовлетворительно*» – 2.

Оценка студентам очной формы обучения выставляется в соответствии с балльно-рейтинговой системой. Основой для определения оценки служит уровень усвоения студентами материала, предусмотренного рабочей программой дисциплины.

Критерии оценки студента на зачете

Баллы (рейтинговой оценки), %	**Оценка**	**Требования к знаниям**

100-76	*5, «отлично»*	Оценка **«отлично»** выставляется студенту, если он • перечисляет и объясняет основные понятия психодиагностики (психологический диагноз, психодиагностическая задача и ситуация и др.); • понимает и объясняет структуру психодиагностики; • понимает особенности, сферу применения и ограничения в использовании психодиагностических методик при деловой оценки и аттестации персонала; • объясняет средства и методы психодиагностики для деловой оценки и аттестации персонала • владеет навыками составления психологического портрета и автопортрета; • владеет навыками диагностики групповых процессов и негативных последствий профессиональной деятельности • умеет применять личностно-профессиональную диагностику персонала для деловой оценки и аттестации персонала. – Учебные достижения в семестровый период и результатами рубежного контроля демонстрируют высокую степень овладения программным материалом (для очной формы обучения)
66-75	*4, «хорошо»*	Оценка **«хорошо»** выставляется студенту, если он • перечисляет основные понятия психодиагностики (психологический диагноз, психодиагностическая задача и ситуация и др.); • понимает структуру психодиагностики; • объясняет основные средства и методы психодиагностики для деловой оценки и аттестации персонала • понимает основные этапы, черты, присущие аттестации; • характеризует сферы деятельности и понимает особенности организации производства в данных сферах; • владеет навыками составления психологического портрета и автопортрета, но допускает незначительные неточности • владеет навыками диагностики групповых процессов и негативных последствий профессиональной деятельности, но допускает незначительные неточности • умеет применять личностно-профессиональную диагностику персонала для деловой оценки и аттестации персонала, но допускает незначительные неточности – Учебные достижения в семестровый период и результатами рубежного контроля демонстрируют хорошую степень овладения программным материалом (для очной формы обучения)
50-65	*3, «удовлетворительно»*	Оценка **«удовлетворительно»** ставится студенту, • испытывает трудности с перечислением основных понятий психодиагностики (психологический диагноз, психодиагностическая задача и ситуация и др.); • затрудняется с пониманием процесса разработки критериев оценки деятельности персонала • проявляет затруднение с объяснением основных средств и методов психодиагностики для деловой оценки и аттестации персонала; • с ошибками составляет психологический портрет и автопортрет;

		• с ошибками диагностирует групповые процессы и негативные последствия профессиональной деятельности; • с ошибками применяет личностно-профессиональную диагностику персонала для деловой оценки и аттестации персонала. - Учебные достижения в семестровый период и результатами рубежного контроля демонстрируют достаточную (удовлетворительную) степень овладения программным материалом (для очной формы обучения)
Менее 50	*2, «неудовлетворительно»*	Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, если он • допускает существенные ошибки в программном материале, • не обладает способностью логически верно, аргументировано и ясно строить устную речь по вопросам программного материала - Учебные достижения в семестровый период и результатами рубежного контроля демонстрировали низкую степень овладения программным материалом по (для очного отделения).

5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

При подготовке к занятиям на каждый теоретических вопрос темы целесообразно составить план-конспект ответа с фиксацией в нем важнейших положений анализируемых материалов, что будет способствовать более глубокому, полному освоению компетенций.

Раздел 1. Введение в психодиагностику

Вопросы для самостоятельной подготовки:

1. Концепция личности как основа структуры теста.
2. Цели кадровой психодиагностики
3. Целостно-психологический подход в реализации кадровой психодиагностики.
4. Требования к психодиагностическим методикам, используемым в управлении персоналом.
5. Правила применения психодиагностических методик.
6. Принципы отбора методик, измерения психологических показателей предрасположенности к профессиональной деятельности.

Литература.

1. Базаркина И.Н. Психодиагностика [Электронный ресурс]: практикум по психодиагностике/ Базаркина И.Н., Сенкевич Л.В., Донцов Д.А.— Электрон. текстовые данные.— М.: Человек, 2016.— 224 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/27590.html.— ЭБС «IPRbooks». Раздел 1.
2. Перепелкина Н.О. Психодиагностика [Электронный ресурс]: учебное пособие для бакалавров/ Перепелкина Н.О., Мутавчи Е.П., Ермакова Н.И.— Электрон. текстовые данные.— М.: Дашков и К, Ай Пи Эр Медиа, 2016.— 224 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/37171.html.— ЭБС «IPRbooks». Раздел 2

Раздел 2. Методы кадровой психодиагностики

1. Методики для определения интеллектуальных особенностей .
2. Методики, используемые для социально-психологической диагностики.
3. Методики для изучения мотивационно-ценностных особенностей.
4. Методики для оценки профессиональной компетентности.
5. Общая характеристика компьютерных диагностических методик.

Литература.

3. Базаркина И.Н. Психодиагностика [Электронный ресурс]: практикум по психодиагностике/ Базаркина И.Н., Сенкевич Л.В., Донцов Д.А.— Электрон. текстовые данные.— М.: Человек, 2017.— 224 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/27590.html.— ЭБС «IPRbooks». Раздел 3

4. Смирнов М.Ю. Психодиагностика и психологический практикум [Электронный ресурс]: учебное пособие для студентов вузов/ Смирнов М.Ю.— Электрон. текстовые данные.— Омск: Омский государственный институт сервиса, 2018.— 218 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/32796.html.— ЭБС «IPRbooks». Раздел 3-4

Раздел 3. Процедура психодиагностического исследования

1. Технология анализа данных психодиагностики.
2. Совмещение результатов тестирования, собеседования и другой информации об испытуемом.
3. Профессиографический этап психодиагностики.
4. Понятие профессиограммы и психограммы.

Литература.

5. Перепелкина Н.О. Психодиагностика [Электронный ресурс]: учебное пособие для бакалавров/ Перепелкина Н.О., Мутавчи Е.П., Ермакова Н.И.— Электрон. текстовые данные.— М.: Дашков и К, Ай Пи Эр Медиа, 2016.— 224 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/37171.html.— ЭБС «IPRbooks». Раздел 5.

6. Лучинин А.С. Учебное пособие по психодиагностике [Электронный ресурс]/ Лучинин А.С.— Электрон. текстовые данные.— Саратов: Научная книга, 2019.— 159 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/6327.html.— ЭБС «IPRbooks». Раздел 4

Раздел 4. Представление результатов психодиагностического исследования

1. Формирование систем материального стимулирования и аттестации персонала.
2. Экспертное заключение как этап кадровой психодиагностики.
3. Расчет баллов по критериям оценки.
4. Расчет рейтинга и метод ранжирования.
5. Диагностика степени влияния на интегральный балл.

Литература.

7. Перепелкина Н.О. Психодиагностика [Электронный ресурс]: учебное пособие для бакалавров/ Перепелкина Н.О., Мутавчи Е.П., Ермакова Н.И.— Электрон. текстовые данные.— М.: Дашков и К, Ай Пи Эр Медиа, 2016.— 224 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/37171.html.— ЭБС «IPRbooks». Раздел 8.

8. Смирнов М.Ю. Психодиагностика и психологический практикум [Электронный ресурс]: учебное пособие для студентов вузов/ Смирнов М.Ю.— Электрон. текстовые данные.— Омск: Омский государственный институт сервиса, 2017.— 218 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/32796.html.— ЭБС «IPRbooks». Раздел 7

6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", включая перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю)

6.1. Основная литература.

1. Базаркина И.Н. Психодиагностика [Электронный ресурс]: практикум по психодиагностике/ Базаркина И.Н., Сенкевич Л.В., Донцов Д.А.— Электрон. текстовые данные.— М.: Человек, 2018.— 224 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/27590.html.— ЭБС «IPRbooks»

2. Смирнов М.Ю. Психодиагностика и психологический практикум [Электронный ресурс]: учебное пособие для студентов вузов/ Смирнов М.Ю.— Электрон. текстовые данные.— Омск: Омский государственный институт сервиса, 2019.— 218 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/32796.html.— ЭБС «IPRbooks»

3. Перепелкина Н.О. Психодиагностика [Электронный ресурс]: учебное пособие для бакалавров/ Перепелкина Н.О., Мутавчи Е.П., Ермакова Н.И.— Электрон. текстовые данные.— М.: Дашков и К, Ай Пи Эр Медиа, 2016.— 224 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/37171.html.— ЭБС «IPRbooks».

6.2. Дополнительная литература.

1. Лучинин А.С. Учебное пособие по психодиагностике [Электронный ресурс]/ Лучинин А.С.— Электрон. текстовые данные.— Саратов: Научная книга, 2019.— 159 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/6327.html.— ЭБС «IPRbooks».

6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы.

http://www.iprbookshop.ru/ - Электронная библиотечная система «IPRBooks»
https://www.biblio-online.ru/ - Электронная библиотечная система «Юрайт»
www.e.lanbook.com - Электронная библиотечная система «Лань»
http://edu.garant.ru – Официальный сайт Гарант
http://www.consultant.ru/ – Официальный сайт КонсультантПлюс

6.4. Иные источники.

Справочно-правовая система «Консультант Плюс» - http://www.consultant.ru/
Справочная правовая система «Гарант» - http://www.aero.garant.ru

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

- 5 лингафонных кабинетов с установленным программным обеспечением (программа «Нибелунг»), оснащенные наушниками (на каждом рабочем столе)
- компьютеры с доступом в Интернет;
- мультимедийное оборудование;
- интерактивная доска (при наличии);
- классная доска, указка.

Программное обеспечение	Версия	Существует лицензий (и тип), количество
Windows 7 Pro	7	105
Офисный пакет		
Microsoft Office 2010 standard	2010	150
Microsoft Office 2016 standard	2016	120
Антивирусная защита		
-Kaspersky Endpoint Security длябизнеса- Стандарт-ный Russian Edition	10.2.5.3201	450
Дополнительные программы и утилиты		
WinRar	5	250
Radmin	3	250
ABBY FineReader 9.0 Corporate Edition	9	15
Другое ПО, используемое в деятельности филиала		
1С Библиотека	2.1.2.1	1
Гарант	8.00.2.025	50
Консультант	4016.00.12	50

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

Челябинский филиал
Кафедра экономики и менеджмента

УТВЕРЖДЕНА
решением кафедры
экономики и менеджмента
Протокол от «28» августа 2019 г.
№ 1

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.В.ДВ.03.01 Управление проектами (Упр.проект.)

индекс, наименование дисциплины, в соответствии с учебным планом

направление подготовки

38.03.03 Управление персоналом

код, наименование направления подготовки

Управление персоналом организации

профиль

бакалавр

квалификация

очная и заочная формы обучения

формы обучения

Челябинск 2019

Автор(ы)-составитель(и):

К.с.н., доцент кафедры экономики и менеджмента	Терещук Е.А.
(ученая степень и(или) ученое звание, должность) *(наименование кафедры)*	*(Ф.И.О.)*

Заведующий кафедрой экономики и менеджмента	канд.экон. наук, доцент	Абрамкина С.Р.
(наименование кафедры)	*(ученая степень и(или) ученое звание)*	*(Ф.И.О.)*

СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы	4
2. Объем и место дисциплины в структуре образовательной программы	6
3. Содержание и структура дисциплины (модуля)	6
4. Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине	9
5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины	17
6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся по дисциплине	19
7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы	20

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения программы

1.1. Дисциплина Б1.В.ДВ.03.01 «Управление проектами» обеспечивает овладение следующими компетенциями с учетом этапа:

Очная и заочная форма обучения

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ПК-14	владение навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению и умением применять их на практике	ПК-14.2	Способность разработать проект по улучшению показателей деятельности организации
ПК-12	знание основ разработки и внедрения кадровой и управленческой документации, оптимизации документооборота и схем функциональных взаимосвязей между подразделениями, основ разработки и внедрения процедур регулирования трудовых отношений и сопровождающей документации	ПК-12.2.	Способность проектировать схемы функциональных взаимосвязей между подразделениями
ПК-34	знанием основ организационного проектирования системы и технологии управления персоналом (в том числе с использованием функционально-стоимостного метода), владением методами построения	ПК-34.2	Понимание основ организационного проектирования системы управления персоналом

	функциональных и организационных структур управления организацией и её персоналом исходя из целей организации, умением осуществлять распределение функций, полномочий и ответственности на основе их делегирования		

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

ОТФ/ТФ	Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения
ОТФ: 07.003/ G операционное управление персоналом и подразделением организации **ТФ** G/01.7 разработка системы операционного управления персоналом и работы структурного подразделения **ТФ** G/02.7 реализация операционного управления персоналом и работы структурного подразделения **ТФ** G/03.7 администрирование процессов и документооборота по операционному управлению персоналом и работе структурного подразделения	ПК-14.2.	на уровне **знаний:** • Понимать основы концепции управления проектами • Описать этапы жизненного цикла проекта • Перечислить и объяснять параметры проекта (объем работы, качество, стоимость, сроки, риски)
		на уровне **умений:** • Обосновывать необходимость проекта ; • Разрабатывать план проекта; • формировать команду проекта; • Организовать выполнения проекта
	ПК-12.2.	на уровне **знаний:** • Понимать основы концепции управления проектами на уровне **умений:** • Формировать команду проекта • Формировать документацию проекта
	ПК-34.2	на уровне **знаний:** • Перечислить и объяснять параметры проекта (объем работы, качество, стоимость, сроки, риски) на уровне **умений:** • Разрабатывать план проекта; • формировать команду проекта

2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО

Объем дисциплины

Общая трудоемкость дисциплины (модуля) в зачетных единицах: 180 часов академических (5 з.е.); 135 часов астрономических (5 з.е.).

- количество академических часов, выделенных на контактную работу с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся:

✓ очная форма обучения – 180 часов, в том числе:

– лекционные занятия – 22 часов

– практические занятия – 42 часа

– КСР – 2 часа

Самостоятельная работа студентов – 60 часов.

Контроль – 54 часа.

✓ заочная форма обучения - 180 часов, в том числе:

– лекционные занятия – 10 часов;

– практические занятия – 10 часов;

– КСР – 2 часа;

Самостоятельная работа студентов – 149 часов.

Контроль – 9 часов.

- количество астрономических часов, выделенных на контактную работу с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся:

✓ очная форма обучения – 135 часов, в том числе:

– лекционные занятия – 22 часов

– практические занятия – 42 часа

– КСР – 2 часа

Самостоятельная работа студентов – 24 часов.

Контроль – 45 часов.

✓ заочная форма обучения - 135 часов, в том числе:

– лекционные занятия – 8 часов;

– практические занятия – 8 часов;

– КСР – 2 часа;

Самостоятельная работа студентов – 110 часов.

Контроль – 7 часов.

Место дисциплины в структуре ОП ВО

Б1.В.ДВ.03.01 Управление проектами, очная форма – 3 курс, 5 семестр; заочная форма –4 курс, 7-8 семестр;

– дисциплина реализуется после изучения таких дисциплин как:

- Б1.Б.9 Экономика организации
- Б1.Б.13 Теория управления
- Б1.Б.26 Теория организации и организационное поведение

– форма промежуточной аттестации в соответствии с учебным планом – экзамен.

3. Содержание и структура дисциплины (модуля) в академических часах

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины (модуля), час.						Форма текущего контроля успеваемости**, промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л/ЭО, ДОТ*	ЛР/ ЭО, ДОТ*	ПЗ/ ЭО, ДОТ*	КСР		

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины (модуля), час.						Форма текущего контроля успеваемости**, промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л/ЭО, ДОТ*	ЛР/ ЭО, ДОТ*	ПЗ/ ЭО, ДОТ*	КСР		
Очная форма обучения								
Тема 1	Концепция управления проектами	22	4		6		12	О
Тема 2	Инициация проекта	30	4		10		16	Т
Тема 3	Планирование проекта	42	8		16		18	З
Тема 4	Реализация м завершение проекта	30	6		10		14	Т
Контроль самостоятельной работы		2						
Промежуточная аттестация		Экз. 54						
Всего:		**180**	**22**		**42**	**2**	**60**	
Заочная форма обучения								
Тема 1	Концепция управления проектами	32	1		1		30	О
Тема 2	Инициация проекта	35	2		3		30	Т
Тема 3	Планирование проекта	59	6		4		49	З
Тема 4	Реализация и завершение проекта	43	1		2		40	Т
Контроль самостоятельной работы		2						
Промежуточная аттестация		Экз. Контр.раб. 9						
Всего:		**180**	**10**		**10**	**2**	**149**	

*Примечание: * опрос (О), доклад (Д), решение задач (З), тестирование (Т)*

Содержание и структура дисциплины (модуля) в астрономических часах

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины (модуля), час.						Форма текущего контроля успеваемости**, промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л/ЭО, ДОТ*	ЛР/ ЭО, ДОТ*	ПЗ/ ЭО, ДОТ*	КСР		
Очная форма обучения								
Тема 1	Концепция управления проектами	22	4		6		12	О
Тема 2	Инициация проекта	30	4		10		16	Т
Тема 3	Планирование проекта	42	8		16		18	З
Тема 4	Реализация м завершение проекта	30	6		10		14	Т

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины (модуля), час.						Форма текущего контроля успеваемости**, промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л/ЭО, ДОТ*	ЛР/ ЭО, ДОТ*	ПЗ/ ЭО, ДОТ*	КСР		
Контроль самостоятельной работы		2						
Промежуточная аттестация		Экз. 45						
Всего:		**135**	**22**		**42**	**2**	**24**	
Заочная форма обучения								
Тема 1	Концепция управления проектами	32	1		1		30	О
Тема 2	Инициация проекта	34	2		2		30	Т
Тема 3	Планирование проекта	38	4		4		30	З
Тема 4	Реализация и завершение проекта	22	1		1		20	Т
Контроль самостоятельной работы		2						
Промежуточная аттестация		Экз. Контр.раб. 7						
Всего:		**135**	**8**		**8**	**2**	**110**	

*Примечание: * опрос (О), доклад (Д), решение задач (З), тестирование (Т)*

Содержание дисциплины (модуля)

Тема 1. Концепция управления проектами

Понятие проекта. Особенности проектного менеджмента. Стандарты управления проектами (PMBOK PMI, IPMA – Япония, Великобритания, Россия, ISO 10006, GAPPS:2006). Виды проектов: инвестиционный – организационный, мелкий-средний-крупный, внешний-внутренний и др. Содержание проекта и содержание продукта. Параметры проекта (объем работы, затраты, сроки, качество, риски). Жизненный цикл проекта. Команда управления проектом и команда проекта. Менеджер проекта и его обязанности. Заинтересованные лица проекта. Проектное и операционное управление.

Тема 2. Инициация проекта

Описание проекта («зачем» и «что»). Обоснование проекта и обобщенное описание продукта. Отбор проектов, критерии выбора проекта. Проектная заявка (устав, паспорт, декларация, карточка) проекта. Анализ окружения проекта. Анализ заинтересованных сторон. Анализ поля сил. Цели, критерии и показатели успешности проекта. Успешность проекта и успешность продукта. Предварительный план проекта по вехам. Сфера ответственности менеджера проекта. Согласование описания проекта с заказчиком. Определение команды проекта. Собрание по запуску проекта.

Тема 3. Планирование проекта

Общий алгоритм планирования. Управление предметной областью проекта. Определение границ проекта (ограничения, предположения, исключения). Определение работ проекта, структурная декомпозиция работ (WBS). Подбор исполнителей, команда проекта. Управление сроками в проекте. Оценка длительности работ. Взаимозависимость работ. Сетевой график. Метод критического пути, временные резервы. Диаграмма Ганта, Календарный план. Контрольные точки. Управление затратами. Трудозатраты, материальные ресурсы. Стоимость. Смета. Бюджет. Оптимизация проекта по срокам, ресурсам, финансам.

Планирование рисков проекта. Виды рисков. Выявление рисков. Оценка рисков. Стратегии управления рисками. Управление контрактами и поставками в проекте. Отбор поставщиков и подрядчиков. Ценообразование в контрактах. Управление персоналом в проекте. Построение организационной структуры проекта. Управление информацией проекта (коммуникации проекта). Распределение ресурсов, ответственности. Мотивация персонала в проекте. Консолидация проектного плана. Поддержка и обновление плана проекта. Утверждение сводного плана проекта.

Тема 4. Реализация и завершение проекта

Организация выполнения. Контроль проекта. Текущее отслеживание прогресса проекта. Отслеживание расписания. Отчеты по освоенному объему стоимости проекта. Управление изменениями в проекте. Алгоритм работы с изменениями. Роли и полномочия. Процедуры приемки работ и этапов проекта. Мониторинг и контроль субподрядных работ.

План работ по завершению проекта. Тестирование готового продукта. Внедрение продукта проекта в операционную деятельность. Обеспечение сервисной поддержки. Выводы по итогам проекта. Фиксация завершения проекта.

4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине (модулю)

4.1. Формы и методы текущего контроля успеваемости обучающихся и промежуточной аттестации.

4.1.1. В ходе реализации дисциплины Б1.В.ДВ.03.01 Управление проектами используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

- при проведении занятий семинарского типа: решение задач
- при контроле результатов самостоятельной работы студентов: опрос, тестирование

Тема 1. Концепция управления проектами

Типовые оценочные материалы по теме 1

Вопросы для проведения опроса:

1. Особенности проектного менеджмента.
2. Стандарты управления проектами (PMBOK PMI, IPMA – Япония, Великобритания, Россия, ISO 10006, GAPPS:2006)
3. Стадии жизненного цикла проекта
4. Роли в проекте. Менеджер проекта и функциональный менеджер.
5. Корпоративная система управления проектами (КСУП)

Тема 2. Инициация проекта

Типовые оценочные материалы по теме 2

Типовые тестовые задания:

Инструкция к тесту

Тесты выдаются студентам на бумажном носителе. После завершения тестирования каждый обучаемый получает персональный результат.

В тесте 10 вопросов с вариантами ответа, необходимо выбрать один или несколько правильных ответов. Время тестирования 20 минут. Тестовые вопросы являются типовыми: с выбором одного или нескольких вариантов ответа из предложенных.

1.Стадия инициации необходима для:

01 – обоснования необходимости проекта

02 – четкого и подробного планирования проекта

03 – последующей эксплуатации продукта проекта

04 – оптимизации ресурсов проекта

2. Стейкхолдерами проекта могут быть:
01 – конкуренты
02 – заказчики
03 – потребители конечного продукта
04 – команда проекта
05 – органы власти
06 – подрядчики
07 – население
08 – все вышеперечисленные

Тема 3. Планирование проекта
Типовые оценочные материалы по теме 3
Типовые задачи:
Задача 1. Задание: Определите ранние и поздние сроки операций на сетевом графике
Рассчитайте и выделите критический путь.
Рассчитайте общие и частные резервы времени для каждой операции.

Операции	**Непосредственно предшествующая операция**	**Время, дней**
A	-	8
B	-	10
C	-	6
D	A, B	8
E	B, C	9
F	C	14
G	D, E	14
H	F,G	6

Тема 4. Реализация и завершение проекта

Типовые оценочные материалы по теме 4
Типовые тестовые задания:

Инструкция к тесту

Тесты выдаются студентам на бумажном носителе. После завершения тестирования каждый обучаемый получает персональный результат.

В тесте 10 вопросов с вариантами ответа, необходимо выбрать один или несколько правильных ответов. Время тестирования 20 минут. Тестовые вопросы являются типовыми: с выбором одного или нескольких вариантов ответа из предложенных.

1. Управление рисками проекта предполагает:
01 – определение источников возможных потерь (ущерба) в ходе реализации проекта
02 – выработку критериев успешности проекта и продукта
03 – выявление наиболее значимых рисков
04 – выбор стратегии управления рисками
05 – выявление ограничений проекта
06 – структурную декомпозицию работ
2. Управление изменениями в проекте предполагает:
01 – согласование изменений с заказчиком
02 – отклонение любых предложений об изменениях
03 – информирование об изменениях команды проекта
04 – внесение корректировок в документацию проекта

05 – определение резерва времени, финансов, материальных и трудовых ресурсов

Шкала оценивания

	Формы контроля	**Критерии оценки**	**Показатели и шкала оценивания (кол-во баллов)**
1.	Решение задач	Качество решения задач: правильность решения задачи, оформление задачи.	**5 баллов** – задача решена правильно, правильно оформлена. **4 балла** – задача решена правильно, но есть ошибки в оформлении **3 балла** - ошибки в расчетах и оформлении **2 балла** - задача решена неправильно
2.	Опрос	Правильность ответов на поставленные вопросы (до 5 мини-вопросов)	**5 баллов –** ответил на все вопросы **4 балла** – ответил на все вопросы, допустил 1-2 ошибки, но сам их исправил **3 балла** – ответил на 3 и более вопросов с ошибками **2 балла** – ответил на 1-2 вопроса с ошибками
3.	Тесты: письменные и/или компьютерные	Правильность ответа	**5 баллов** – 90-100% **4 балла** – 75-89% **3 балла** – 50-74% **2 балла** - < 50%

4.3. Оценочные средства для промежуточной аттестации.

4.3.1. Формируемые компетенции

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ПК-14	владение навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению и умением применять их на практике	ПК-14.2	Способность разработать проект по улучшению показателей деятельности организации
ПК-12	знание основ разработки и внедрения кадровой и управленческой документации,	ПК-12.2.	Способность понимать процесс разработки и внедрения кадровой и управленческой документации и процесс

	оптимизации документооборота и схем функциональных взаимосвязей между подразделениями, основ разработки и внедрения процедур регулирования трудовых отношений и сопровождающей документации		оптимизации документооборота
ПК-34	знанием основ организационного проектирования системы и технологии управления персоналом (в том числе с использованием функционально-стоимостного метода), владением методами построения функциональных и организационных структур управления организацией и её персоналом исходя из целей организации, умением осуществлять распределение функций, полномочий и ответственности на основе их делегирования	ПК-34.2	Понимание основ организационного проектирования системы управления персоналом

4.3.2.Типовые оценочные средства промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация студентов проводится в форме экзамена (для очной формы обучения), в форме контрольной работы и экзамена (для заочной формы обучения).

Задание на контрольную работу.

Цель контрольной работы - разработка плана проекта. Объект и предмет работы определяются студентами самостоятельно.

Структура контрольной работы

1. Устав (паспорт) проекта
   - Цель, ожидаемые результаты проекта
   - Стейкхолдеры (заинтересованные лица), их потребности
   - Критерии успешности проекта и продукта
   - Сроки реализации проекта *(с….. по….)*
2. Сводный план проекта

- Определение предметной области проекта
- WBS
- Сетевой график, определение критического пути, диаграмма Ганта
- Ресурсный план проекта
- Команда проекта, матрица распределения ответственности
- Смета / бюджет проекта
- Реестр рисков проекта, стратегии управления рисками

Критерии оценки контрольной работы

Оценка «**зачтено**» выставляется, если как минимум структура контрольной работы соответствует заданию, больше половины разделов проработаны в целом правильно, но с допущением ошибок.

Оценка «**не зачтено**» выставляется, если структура контрольной работы не соответствует заданию, разделы проработаны с грубыми ошибками.

Экзамен проходит в форме тестирования.

Инструкция к тесту

Тесты выдаются студентам на бумажном носителе. После завершения тестирования каждый обучаемый получает персональный результат.

В тесте 20 вопросов с вариантами ответа, необходимо выбрать один или несколько правильных ответов. Время тестирования 40 минут. Тестовые вопросы являются типовыми: с выбором одного или нескольких вариантов ответа из предложенных.

Типовые тестовые задания

1. Кому в структуре проекта переданы все полномочия по управлению проектом?

01 – проектному комитету
02 – высшему руководству компании
03 – менеджеру проекта
04 – куратору проекта
05 – проектному офису
06 – подрядчикам

2. Что включается в предметную область проекта (scope, объем работ)?

01 – работы, действия, которые берет на себя проектная команда
02 – интересы стейкхолдеров
03 – необходимые ресурсы для реализации проекта
04 – результаты, которых может ждать заказчик, но которые не будут ему предоставлены

3. Диаграмма Ганта – это метод управления сроками проекта, который позволяет:

01 – схематически изобразить логические взаимосвязи между работами проекта
02 – определить критический путь проекта, работы с резервами времени
03 – привязать расписание проекта к календарю
04 – все вышеперечисленное

4. Сводный план проекта формируется на стадии:

01 – инициации
02 – планирования
03 – выполнения
04 – завершения

5. Департамент управления персоналом организации N реализует программу повышения квалификации своих сотрудников. Этот проект можно назвать:

01 – внешним

02 – внутренним
03 – организационным
04 – инвестиционным
05 – приоритетным
06 – статусным

6. Продукт проекта:

01 – это набор проектных работ
02 – должен соответствовать графику и бюджету
03 – требует уникальных инструментов и методов работы
04 – это результат проекта
05 – требует универсальных инструментов и методов работы
06 – должен соответствовать требованиям заказчика

7. Корпоративная система управления проектами:

01 – целесообразна в организациях, реализующих множество проектов
02 – целесообразна в любых организациях
03 – предполагает систематизацию методов управления проектами
04 – предполагает закрепление постоянной проектной команды

8. Менеджер проекта, в отличие от функционального менеджера:

01 – организует выполнение стабильных функций
02 – руководит разнопрофильными специалистами
03 – может не быть специалистом в предметной области работы команды
04 – стабильно занимает свою должность
05 – организует реализацию уникальной цели
06 – строит в основном горизонтальную карьеру

9. Для чего рассчитывается критический путь проекта?

01 – для определения продолжительности проекта
02 – для выявления работ, имеющих резерв времени
03 – для определения последовательности действий
04 – для оценки длительности работ

10. Управление рисками проекта предполагает:

01 – определение источников возможных потерь (ущерба) в ходе реализации проекта
02 – выработку критериев успешности проекта и продукта
03 – выявление наиболее значимых рисков
04 – выбор стратегии управления рисками
05 – выявление ограничений проекта
07 – структурную декомпозицию работ

Система оценки: После завершения тестирования каждый обучаемый получает персональный результат.

Баллы (% правильных ответов)	**Оценка**
<50	неудовлетворительно
50-74	удовлетворительно
75-89	хорошо
90-100	отлично

4.4 Оценивание студентов при проведении промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация по дисциплине проводится в соответствии с Учебным планом в форме экзамена.

Оценка знаний студента на экзамене носит комплексный характер, является балльной и определяется его:

– ответом на экзамене (решением теста);

– учебными достижениями в семестровый период (по очной форме обучения - количеством баллов, полученных по балльно-рейтинговой системе).

Знания и компетенции студента на экзамене оцениваются оценками: «*отлично*» – 5, «*хорошо*» – 4 , «*удовлетворительно*» – *3*, «*неудовлетворительно*» – 2.

Оценка студентам очной формы обучения выставляется в соответствии с балльно-рейтинговой системой. Основой для определения оценки служит уровень усвоения студентами материала, предусмотренного рабочей программой дисциплины.

Критерии оценки студента на экзамене

Баллы (рейтинговой оценки), %	**Оценка**	**Требования к знаниям**
100-90	*5, «отлично»*	Оценка **«отлично»** выставляется студенту, если он – понимает основы концепции управления проектами – описывает этапы жизненного цикла проекта; – перечисляет и объясняет параметры проекта (объем работы, качество, стоимость, сроки, риски); - обосновывает необходимость проекта; - Разрабатывает план проекта; - умеет формировать команду проекта; - умеет организовывать выполнение проекта; - формирует документацию проекта. – Учебные достижения в семестровый период и результатами рубежного контроля демонстрируют высокую степень овладения программным материалом (для очной формы обучения)
75-89	*4, «хорошо»*	Оценка **«хорошо»** выставляется студенту, если он – понимает основы концепции управления проектами, но допускает незначительные неточности; – описывает этапы жизненного цикла проекта; – перечисляет и с незначительными неточностями объясняет параметры проекта (объем работы, качество, стоимость, сроки, риски); - обосновывает необходимость проекта, но допускает некоторые неточности; - Разрабатывает план проекта с отдельными ошибками; - демонстрирует умение формировать команду проекта с незначительными затруднениями; - демонстрирует умение организовывать выполнение проекта, но допускает незначительные ошибки; - формирует документацию проекта с некоторыми неточностями. – Учебные достижения в семестровый период и результатами рубежного контроля демонстрируют хорошую степень овладения программным материалом (для очной формы обучения)
50-74	*3, «удовлетворительно»*	Оценка **«удовлетворительно»** ставится студенту, – Испытывает затруднения в понимании основ концепции управления проектами, но допускает незначительные неточности; – Перечисляет этапы жизненного цикла проекта; – перечисляет параметры проекта (объем работы, качество, стоимость, сроки, риски);

		- обосновывает необходимость проекта, но допускает ошибки; - Испытывает затруднения при разработке плана проекта; - демонстрирует умение формировать команду проекта с ошибками; - демонстрирует умение организовывать выполнение проекта, но допускает существенные ошибки; – затрудняется в формировании документации проекта. - Учебные достижения в семестровый период и результатами рубежного контроля демонстрируют достаточную (удовлетворительную) степень овладения программным материалом (для очной формы обучения)
Менее 50	*2, «неудовлетворительно»*	Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, если он • допускает существенные ошибки в программном материале, • не обладает способностью логически верно, аргументировано и ясно строить устную речь по вопросам программного материала - Учебные достижения в семестровый период и результатами рубежного контроля демонстрировали низкую степень овладения программным материалом по (для очного отделения).

5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

При подготовке к занятиям на каждый теоретических вопрос темы целесообразно составить план-конспект ответа с фиксацией в нем важнейших положений анализируемых материалов, что будет способствовать более глубокому, полному освоению компетенций.

Тема 1. Концепция управления проектами

Вопросы для самостоятельной подготовки:

1. Понятие проекта. Особенности проектного менеджмента.
2. Стандарты управления проектами (PMBOK PMI, IPMA – Япония, Великобритания, Россия, ISO 10006, GAPPS:2006).
3. Виды проектов: инвестиционный – организационный, мелкий-средний-крупный, внешний-внутренний и др.
4. Корпоративная система управления проектами (КСУП).
5. Содержание проекта и содержание продукта.
6. Параметры проекта (объем работы, затраты, сроки, качество, риски).
7. Жизненный цикл проекта.
8. Команда управления проектом и команда проекта. Менеджер проекта и его обязанности.
9. Проектное и операционное управление.

Литература

1. Коваленко С.П. Управление проектами [Электронный ресурс]: практическое пособие/ Коваленко С.П.— Электрон. текстовые данные.— Минск: ТетраСистемс, Тетралит, 2015.— 192 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/28269.html .— ЭБС «IPRbooks» Раздел 1
2. Матюшка В.М. Управление проектами [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Матюшка В.М.— Электрон. текстовые данные.— М.: Российский университет дружбы народов, 2017.— 556 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/11440.html.— ЭБС «IPRbooks» Раздел 1
3. Ньютон Р. Управление проектами от А до Я: пер. с англ. - 4-е изд. - М.: Альпина Паблишер, 2018. - 180с. Раздел 1-2

4. Павлов, А.Н. Управление проектами на основе стандарта PMI PMBOK®. Изложение методологии и опыт применения. [Электронный ресурс] — Электрон. дан. — М. : Издательство "Лаборатория знаний", 2016. — 271 с. — Режим доступа: http://e.lanbook.com/book/66142 Раздел 1-2

Тема 2. Инициация проекта

Вопросы для самостоятельной подготовки:

1. Описание проекта («зачем» и «что»).
2. Обоснование проекта и обобщенное описание продукта.
3. Отбор проектов, критерии выбора проекта.
4. Проектная заявка (устав, паспорт, декларация, карточка) проекта.
5. Анализ окружения проекта.
6. Анализ заинтересованных сторон.
7. Анализ поля сил.
8. Цели, критерии и показатели успешности проекта.
9. Успешность проекта и успешность продукта.
10. Предварительный план проекта по вехам.
11. Сфера ответственности менеджера проекта.
12. Согласование описания проекта с заказчиком.
13. Определение команды проекта.

Литература

1. Коваленко С.П. Управление проектами [Электронный ресурс]: практическое пособие/ Коваленко С.П.— Электрон. текстовые данные.— Минск: ТетраСистемс, Тетралит, 2017.— 192 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/28269.html .— ЭБС «IPRbooks» Раздел 1
2. Матюшка В.М. Управление проектами [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Матюшка В.М.— Электрон. текстовые данные.— М.: Российский университет дружбы народов, 2018.— 556 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/11440.html.— ЭБС «IPRbooks» Раздел 2
3. Ньютон Р. Управление проектами от А до Я: пер. с англ. - 4-е изд. - М.: Альпина Паблишер, 2016. - 180с. Раздел 2
4. Павлов, А.Н. Управление проектами на основе стандарта PMI PMBOK®. Изложение методологии и опыт применения. [Электронный ресурс] — Электрон. дан. — М. : Издательство "Лаборатория знаний", 2016. — 271 с. — Режим доступа: http://e.lanbook.com/book/66142 Раздел 2

Тема 3. Планирование проекта

Вопросы для самостоятельной подготовки:

1. Общий алгоритм планирования.
2. Управление предметной областью проекта. Определение границ проекта (ограничения, предположения, исключения).
3. Определение работ проекта, структурная декомпозиция работ (WBS).
4. Подбор исполнителей, команда проекта.
5. Управление сроками в проекте. Оценка длительности работ. Взаимозависимость работ.
6. Сетевой график. Метод критического пути, временные резервы. Диаграмма Ганта,
7. Календарный план.
8. Контрольные точки.
9. Управление затратами. Трудозатраты, материальные ресурсы.
10. Стоимость.
11. Смета. Бюджет.
12. Оптимизация проекта по срокам, ресурсам, финансам.

13. Планирование рисков проекта. Виды рисков. Выявление рисков. Оценка рисков.
14. Стратегии управления рисками.
15. Управление контрактами и поставками в проекте. Отбор поставщиков и подрядчиков.
16. Ценообразование в контрактах.
17. Управление персоналом в проекте. Построение организационной структуры проекта.
18. Управление информацией проекта (коммуникации проекта).
19. Распределение ресурсов, ответственности.
20. Мотивация персонала в проекте.
21. Консолидация проектного плана.
22. Поддержка и обновление плана проекта. Утверждение сводного плана проекта.

Литература

1. Ньютон Р. Управление проектами от А до Я: пер. с англ. - 4-е изд. - М.: Альпина Паблишер, 2016. - 180с. Раздел 3-4

2. Попов Ю.И., Яковенко О.В. Управление проектами: учебное пособие / Ин-т экономики и финансов "Синергия". - М.: Инфра-М., 2015. - 208с. - (Учебники для программы МВА). Раздел 3

3. Синенко С.А. Управление проектами [Электронный ресурс]: учебно-практическое пособие/ Синенко С.А., Славин А.М., Жадановский Б.В.— Электрон. текстовые данные.— М.: Московский государственный строительный университет, Ай Пи Эр Медиа, ЭБС АСВ, 2015.— 181 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/40574.html .— ЭБС «IPRbooks» Раздел 4

4. Кутузов А.С. Шаблоны документов для управления проектами. - 2-е изд., испр. - М: БИНОМ. Лаборатория знаний,2017.-159с.: ил.- (Проекты, программы, портфели)

5. Управление проектами с использованием Microsoft Project [Электронный ресурс]/ Т.С. Васючкова [и др.].— Электрон. текстовые данные.— М.: Интернет-Университет Информационных Технологий (ИНТУИТ), 2016.— 147 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/52169.html .— ЭБС «IPRbooks». Раздел 2

6. Павлов, А.Н. Управление проектами на основе стандарта PMI PMBOK®. Изложение методологии и опыт применения. [Электронный ресурс] — Электрон. дан. — М. : Издательство "Лаборатория знаний", 2018. — 271 с. — Режим доступа: http://e.lanbook.com/book/66142 Раздел 3-4

Тема 4. Реализация и завершение проекта

Вопросы для самостоятельной подготовки:

1. Организация выполнения.
2. Контроль проекта.
3. Текущее отслеживание прогресса проекта. Отслеживание расписания.
4. Отчеты по освоенному объему стоимости проекта.
5. Управление изменениями в проекте. Алгоритм работы с изменениями. Роли и полномочия.
6. Процедуры приемки работ и этапов проекта. Мониторинг и контроль субподрядных работ.
7. План работ по завершению проекта.
8. Тестирование готового продукта.
9. Внедрение продукта проекта в операционную деятельность.
10. Обеспечение сервисной поддержки.
11. Выводы по итогам проекта. Фиксация завершения проекта.

Литература

7. Ньютон Р. Управление проектами от А до Я: пер. с англ. - 4-е изд. - М.: Альпина Паблишер, 2016. - 180с. Раздел 5

8. Попов Ю.И., Яковенко О.В. Управление проектами: учебное пособие / Ин-т экономики и финансов "Синергия". - М.: Инфра-М., 2019. - 208с. - (Учебники для программы МВА). Раздел 4

9. Синенко С.А. Управление проектами [Электронный ресурс]: учебно-практическое пособие/ Синенко С.А., Славин А.М., Жадановский Б.В.— Электрон. текстовые данные.— М.: Московский государственный строительный университет, Ай Пи Эр Медиа, ЭБС АСВ, 2015.— 181 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/40574.html .— ЭБС «IPRbooks» Раздел 3-4

10. Кутузов А.С. Шаблоны документов для управления проектами. - 2-е изд., испр. - М: БИНОМ. Лаборатория знаний,2016.-159с.: ил.- (Проекты, программы, портфели) Раздел 1-3

11. Управление проектами с использованием Microsoft Project [Электронный ресурс]/ Т.С. Васючкова [и др.].— Электрон. текстовые данные.— М.: Интернет-Университет Информационных Технологий (ИНТУИТ), 2016.— 147 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/52169.html .— ЭБС «IPRbooks». Раздел 5

12. Павлов, А.Н. Управление проектами на основе стандарта PMI PMBOK®. Изложение методологии и опыт применения. [Электронный ресурс] — Электрон. дан. — М. : Издательство "Лаборатория знаний", 2017. — 271 с. — Режим доступа: http://e.lanbook.com/book/66142 Раздел 6

6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", включая перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю)

6.1.Основная литература

1. Коваленко С.П. Управление проектами [Электронный ресурс]: практическое пособие/ Коваленко С.П.— Электрон. текстовые данные.— Минск: ТетраСистемс, Тетралит, 2016.— 192 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/28269.html .— ЭБС «IPRbooks»

2. Матюшка В.М. Управление проектами [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Матюшка В.М.— Электрон. текстовые данные.— М.: Российский университет дружбы народов, 2015.— 556 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/11440.html.— ЭБС «IPRbooks»

3. Ньютон Р. Управление проектами от А до Я: пер. с англ. - 4-е изд. - М.: Альпина Паблишер, 2019. - 180с.

4. Попов Ю.И., Яковенко О.В. Управление проектами: учебное пособие / Ин-т экономики и финансов "Синергия". - М.: Инфра-М., 2018. - 208с. - (Учебники для программы МВА).

5. Синенко С.А. Управление проектами [Электронный ресурс]: учебно-практическое пособие/ Синенко С.А., Славин А.М., Жадановский Б.В.— Электрон. текстовые данные.— М.: Московский государственный строительный университет, Ай Пи Эр Медиа, ЭБС АСВ, 2015.— 181 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/40574.html .— ЭБС «IPRbooks»

6.2. Дополнительная литература

1. Павлов А.Н. Управление проектами на основе стандарта PMI PMBOK: Изложение методологии и опыт применения.-2-е изд., испр. - М: БИНОМ. Лаборатория знаний,2016.-208с.: ил.- (Проекты, программы, портфели)

2. Кутузов А.С. Шаблоны документов для управления проектами. - 2-е изд., испр. - М: БИНОМ. Лаборатория знаний,2017.-159с.: ил.- (Проекты, программы, портфели)

3. Управление проектами: учебное пособие / под ред. И.И. Мазура, В.Д. Шапиро. - 9-е изд., стер. - М.: Омега-Л, 2016. - 960с.: ил., табл. - (Современное бизнес-образование).

4. Управление проектами с использованием Microsoft Project [Электронный ресурс]/ Т.С. Васючкова [и др.].— Электрон. текстовые данные.— М.: Интернет-Университет Информационных Технологий (ИНТУИТ), 2016.— 147 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/52169.html .— ЭБС «IPRbooks».

5. Павлов, А.Н. Управление проектами на основе стандарта PMI PMBOK®. Изложение методологии и опыт применения. [Электронный ресурс] — Электрон. дан. — М. : Издательство "Лаборатория знаний", 2017. — 271 с. — Режим доступа: http://e.lanbook.com/book/66142

6.3.Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы

1. Грашина М.Н. Основы управления проектами / М.Н. Грашина, В.Р. Дункан. - 2-е изд. М.-БИНОМ. Лаборатория знаний, 2018. - 237с.

2. Учебники и учебная литература имеется в библиотеке филиала, а так же в имеющейся ЭБС «Лань» http://e.lanbook.com/, ЭБС «IPRbooks» http://www.iprbookshop.ru/ ЭБС «Юрайт» www.biblio-online.ru.

Кроме того, по дисциплине имеются методические материалы, размещенные на дистанционной платформе Челябинского филиала РАНХиГС: https://edu.rane74.ru/course/index.php?categoryid=45.

6.4 Интернет-ресурсы

http://www.iprbookshop.ru/ - Электронная библиотечная система «IPRBooks»

https://www.biblio-online.ru/ - Электронная библиотечная система «Юрайт»

www.e.lanbook.com - Электронная библиотечная система «Лань»

www.rsl.ru – официальный сайт Российской государственной библиотеки

www.ecsocman.edu.ru – Федеральный образовательный портал «Экономика. Социология. Менеджмент»

www.rbc.ru – официальный сайт агентства «РосБизнесКонсалтинг»

www.rubricon.com – информационно-энциклопедический ресурс

www.aup.ru – Административно-управленческий портал

http://www.pmphelp.net – сайт по управлению проектами

https://pmmagazine.ru/ - информационно-аналитический журнал «Управление проектами»

http://pmuniversity.ru – сайт Университета управления проектами

6.5.Иные источники

Справочно-правовая система «Консультант Плюс» - http://www.consultant.ru/

Справочная правовая система «Гарант» - http://www.aero.garant.ru

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

- 5 лингафонных кабинетов с установленным программным обеспечением (программа «Нибелунг»), оснащенные наушниками (на каждом рабочем столе)
- компьютеры с доступом в Интернет;
- мультимедийное оборудование;
- интерактивная доска (при наличии);
- классная доска, указка.

Программное обеспечение	Версия	Существует лицензий (и тип), количество
Windows 7 Pro	7	105
Офисный пакет		
Microsoft Office 2010 standard	2010	150
Microsoft Office 2016 standard	2016	120
Антивирусная защита		

Программное обеспечение	Версия	Существует лицензий (и тип), количество
-Kaspersky Endpoint Security длябизнеса-Стандартный Russian Edition	10.2.5.3201	450
Дополнительные программы и утилиты		
WinRar	5	250
Radmin	3	250
ABBY FineReader 9.0 Corporate Edition	9	15
Другое ПО, используемое в деятельности филиала		
1С Библиотека	2.1.2.1	1
Гарант	8.00.2.025	50
Консультант	4016.00.12	50

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

Челябинский филиал
Кафедра экономики и менеджмента

УТВЕРЖДЕНА
решением кафедры
экономики и менеджмента
Протокол от «29» августа 2019 г.
№ 1

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.В.ДВ.03.02 Управленческие решения
индекс, наименование дисциплины, в соответствии с учебным планом

направление подготовки

38.03.03 Управление персоналом
код, наименование направления подготовки

Управление персоналом организации
профиль

бакалавр
квалификация

очная и заочная формы обучения
формы обучения

Челябинск 2019

Автор(ы)-составитель(и):

Преподаватель кафедры
Экономики и менеджмента канд. псх. наук, доцент Ткаченко В.А.

Заведующий кафедрой
Экономики и менеджмента канд. эконом. наук Абрамкина С.Р.

СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы	4
2. Объем и место дисциплины в структуре образовательной программы	6
3. Содержание и структура дисциплины (модуля)	7
4. Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине	10
5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины	20
6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся по дисциплине	23
7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы	24

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения программы

1.1. Дисциплина Б1.В.ДВ.03.02 «Управленческие решения» обеспечивает овладение следующими компетенциями с учетом этапов:

Очная и заочная форма обучения

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ПК-12	знание основ разработки и внедрения кадровой и управленческой документации, оптимизации документооборота и схем функциональных взаимосвязей между подразделениями, основ разработки и внедрения процедур регулирования трудовых отношений и сопровождающей документации	ПК-12.2.	Способность понимать процессы принятия управленческих решений при разработке и внедрении процедур регулирования трудовых отношений
ПК-14	владением навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению и умением применять их на практике	ПК-14.2	Способность принимать управленческие решения по улучшению показателей деятельности организации
ПК-34	знание основ организационного проектирования системы и технологии управления персоналом (в том числе с использованием функционально-стоимостного метода), владением методами построения функциональных и организационных структур управления организацией и ее персоналом исходя из целей организации, умение	ПК-34.2	умение осуществлять распределение функций, полномочий и ответственности на основе их делегирования

	осуществлять распределение функций, полномочий и ответственности на основе их делегирования		

1.2. В результате освоения дисциплины у студентов должны быть:

ОТФ/ТФ	Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения
ОТФ: 07.003/ G операционное управление персоналом и подразделением организации **ТФ** G/01.7 разработка системы операционного управления персоналом и работы структурного подразделения **ТФ** G/02.7 реализация операционного управления персоналом и работы структурного подразделения **ТФ** G/03.7 администрирование процессов и документооборота по операционному управлению персоналом и работе структурного подразделения	ПК-12.2.	на уровне **знаний:** • Перечислить виды управленческих решений и объяснить методы их принятия • описать факторы разработки, принятия и реализации управленческого решения
		на уровне **умений:** • анализировать внешнюю и внутреннюю среду организации, выявлять ее ключевые элементы и учитывать их при принятии решений; • применять методы разработки, принятия и реализации управленческого решения при регулировании трудовых отношений
	ПК-34.2	На уровне **знаний:** • Перечислить роль, функции и задачи менеджера в современной организации На уровне **умений:** • диагностировать проблемы в организации • организовывать командное взаимодействие и делегировать полномочия для решения управленческих задач
	ПК-14.2	на уровне **знаний:** • Перечислить виды управленческих решений и объяснить методы их принятия На уровне **умений:** • диагностировать проблемы в организации • применять методы разработки, принятия и реализации управленческого решения при регулировании трудовых отношений

2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО

Объем дисциплины

Общая трудоемкость дисциплины (модуля) в зачетных единицах: 180 часов академических (5 з.е.); 135 часов астрономических (5 з.е.).

- *количество академических часов, выделенных на контактную работу с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся:*

✓ очная форма обучения – 180 часов, в том числе:

– лекционные занятия – 22 часа;

– практические занятия – 42 часа;

– контроль самостоятельной работы студентов – 2 часа.

Самостоятельная работа студентов – 60 часов.

Контроль – 54 часа.

✓ заочная форма обучения – 180 часов, в том числе:

– лекционные занятия – 10 часов;

– практические занятия – 10 часов;

– контроль самостоятельной работы студентов – 2 часа.

Самостоятельная работа студентов – 149 часов.

Контроль – 9 часов.

- *количество астрономических часов, выделенных на контактную работу с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся:*

✓ очная форма обучения – 135 часов, в том числе:

– лекционные занятия – 22 часа;

– практические занятия – 42 часа;

– контроль самостоятельной работы студентов – 2 часа.

Самостоятельная работа студентов – 24часов.

Контроль – 45 часа.

✓ заочная форма обучения – 135 часов, в том числе:

– лекционные занятия – 8 часов;

– практические занятия – 8 часов;

– контроль самостоятельной работы студентов – 2 часа.

Самостоятельная работа студентов – 110 часов.

Контроль – 7 часов.

Место дисциплины в структуре ОП ВО

Б1.В.ДВ.03.02 Управленческие решения; очная форма – 3 курс, 5 семестр; заочная форма – 4 курс, 7-8 семестр;

– дисциплина реализуется после изучения таких дисциплин как:

- Б1.В.01 Экономика управления персоналом,
- Б1.В.14 Кадровое делопроизводство.

– форма промежуточной аттестации в соответствии с учебным планом - экзамен.

3. Содержание и структура дисциплины (модуля) в академических часах

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины (модуля), час.						Форма текущего контроля успеваемости**, промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л/ЭО, ДОТ*	ЛР/ ЭО, ДОТ*	ПЗ/ ЭО, ДОТ*	КСР		
Очная форма обучения								
Тема 1	Понятие, особенности управленческого решения.	28	4		12		15	О
Тема 2	Структура и классификация задач принятия решений	10	2		3		5	З
Тема 3	Технологии разработки и принятия управленческого решения	42	8		14		20	З
Тема 4	Управленческие решения в условиях риска и неопределенности	11	2		4		5	Т
Тема 5	Индивидуальные и групповые решения	22	4		8		10	О
Тема 6	Вопросы реализации управленческих решений	11	2		4		5	О
Контроль самостоятельной работы		2				2		
Промежуточная аттестация		54						Экзамен
Всего:		**180**	**22**		**42**	**2**	**60**	
Заочная форма обучения								
Тема 1	Понятие, особенности управленческого решения.	44	3		3		38	О
Тема 2	Структура и классификация задач принятия решений	14	1		1		12	З
Тема 3	Технологии разработки и принятия управленческого решения	51	2		2		47	З
Тема 4	Управленческие решения в условиях риска и неопределенности	14	1		1		12	Т
Тема 5	Индивидуальные и групповые решения	30	2		2		26	О
Тема 6	Вопросы реализации управленческих решений	16	1		1		14	О
Контроль самостоятельной работы		2				2		
Промежуточная аттестация		9						
Всего:		**180**	**10**		**10**	**2**	**149**	

*Примечание: * опрос (О), доклад (Д), решение задач (З), тестирование (Т)*

Содержание и структура дисциплины (модуля) в астрономических часах

№	Наименование тем	Объем дисциплины (модуля), час.	Форма

п/п	(разделов)	Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	текущего контроля успеваемости**, промежуточной аттестации
			Л/ЭО, ДОТ*	ЛР/ ЭО, ДОТ*	ПЗ/ ЭО, ДОТ*	КСР		
Очная форма обучения								
Тема 1	Понятие, особенности управленческого решения.	18	4		12		2	О
Тема 2	Структура и классификация задач принятия решений	12	2		6		4	З
Тема 3	Технологии разработки и принятия управленческого решения	22	8		8		6	З
Тема 4	Управленческие решения в условиях риска и неопределенности	12	2		4		6	Т
Тема 5	Индивидуальные и групповые решения	14	4		8		2	О
Тема 6	Вопросы реализации управленческих решений	10	2		4		4	О
Контроль самостоятельной работы		2				2		
Промежуточная аттестация		45						Экзамен
Всего:		**135**	**22**		**42**	**2**	**24**	
Заочная форма обучения								
Тема 1	Понятие, особенности управленческого решения.	22	1		1		20	О
Тема 2	Структура и классификация задач принятия решений	24	1		1		22	З
Тема 3	Технологии разработки и принятия управленческого решения	20	2		2		16	З
Тема 4	Управленческие решения в условиях риска и неопределенности	20	1		1		18	Т
Тема 5	Индивидуальные и групповые решения	22	2		2		18	О
Тема 6	Вопросы реализации управленческих решений	18	1		1		16	О
Контроль самостоятельной работы		2				2		
Промежуточная аттестация		7						
Всего:		**135**	**8**		**8**	**2**	**110**	

*Примечание: * опрос (О), доклад (Д), решение задач (З), тестирование (Т)*

Содержание дисциплины (модуля)

Тема 1. Понятие, особенности управленческого решения.

Предмет и задачи курса. Место принятия решений в деятельности руководителя. Междисциплинарная матрица разработки управленческого решения. Дескриптивная и нормативная составляющие теории принятия решений. Понятие, сущность и особенности

управленческого решения. Участники процесса принятия решений. Этапы выработки и принятия решений. Классификация управленческих решений. Качество и эффективность управленческих решений Условия и факторы качества управленческого решения. Требования, предъявляемые к управленческим решениям. Эффективность управленческого решения. Виды эффекта (организационный, экономический, технологический, психологический, социальный). Оценка эффективности управленческого решения. Модели процесса разработки и принятия решений.Понятие модели. Рациональная модель. Концепция ограниченной рациональности Г.Саймона. Три модели Г.Минцберга. Циклическая модель. Модель А.Карпова. Модель В.Врума. Модель «мусорной корзины» Дж.Марча. Конфликтно-игровая модель М.Круазье.

Тема 2. Структура и классификация задач принятия решений

Проблемная ситуация. Управление по отклонению/возмущению. Целевая ориентация управленческого решения, дерево целей. Объективные и субъективные (система предпочтения, уровень притязаний) ограничения. Критерии и требования к системе критериев. Альтернативы. Задачи принятия решений по степени структурированности, в зависимости от наличия информации, в зависимости от числа критериев, по типу ЛПР, по типу операций над объектом выбора.

Тема 3. Технологии разработки и принятия управленческих решений

Понятие информации и требования к ней (своевременность, достоверность, достаточность, надежность, эффективность). Внешняя и внутренняя информация. Способы повышения информированности. Системы информационной поддержки принятия решений. Организация и эффективность использования экспертных оценок в управленческих решениях. Направления применения экспертных оценок. Стадии экспертного опроса. Методы получения экспертных оценок. Причины снижения точности экспертных оценок. Экспертные знания, экспертные базы. Методы формирования множества альтернатив. Дерево решений, кейс-стади, мозговой штурм, синектика, морфологический анализ, метод контрольных вопросов, метод коллективного блокнота, рефлексивный метод, эмпирический метод, математические методы. Прогнозирование: нормативное и поисковое. Фактографические и экспертные методы прогнозирования. Принципы прогнозирования. Методы оценки и сравнения альтернатив. Формирование оценочной системы: критерии, оценка сравнительной важности критериев, шкала для оценки, формирование принципа выбора. Количественные и качественные шкалы (номинальная, ранговая). Вербально-числовые шкалы (шкала Харрингтона). Методы оценки и сравнения альтернатив по одному критерию: непосредственная количественная оценка, метод средней точки, ранжирование, метод парных сравнений, дерево решений. Экспертные оценки. Многокритериальность. Множество Парето. Весовые коэффициенты, матрица бинарных предпочтений. Построение обобщенного (интегрального) показателя. Метод аналитической иерархии.

Тема 4. Управленческие решения в условиях риска и неопределенности

Определенность, риск, неопределенность. Определение и измерение риска. Способы оценки рисков: статистический, экспертный. Статистический способ: использование среднего ожидаемого значения и показателя изменчивости, колеблемости значения (среднее квадратичное отклонение, коэффициент вариации). Стратегии управления рисками. Неопределенность и способы ее снижения. Источники и виды неопределенности. Теория полезности. Стратегия работы с неопределенностью по

критерию максимакса, критерий Вальда (максиминный критерий), критерий Сэвиджа (минимаксный критерий), критерий Гурвица (критерий пессимизма-оптимизма). Поведение руководителей в условиях риска и неопределенности. Теория проспектов А.Тверски и Д.Канемана.

Тема 5. Индивидуальные и групповые решения

Стили принятия решений по А.Роу: аналитический, концептуальный, директивный, поведенческий. Управленческая решетка Блейка-Моутон. Классификация стилей в зависимости от сочетания усилий менеджера на стадиях разработки и сравнения альтернатив. Стили принятия решений В.Врума (ситуационный подход). **Принятие групповых решений.** Особенности принятия решений в группе. Феномены коллективных решений. Методы группового выбора альтернативы: большинство голосов, суммирование рангов. Особенности организации коллективных экспертиз. Парадокс Кондорсе. Принципы большинства Борда. Теорема Эрроу о невозможности.

Тема 6. Вопросы реализации управленческих решений.

Механизм согласования интересов. Управленческое решение и ответственность. Виды ответственности. Контроль реализации решения. Контроль по отклонению и/или возмущению. Предварительный, текущий, заключительный контроль. Проектный подход к реализации управленческого решения.

4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине (модулю)

4.1. Формы и методы текущего контроля успеваемости обучающихся и промежуточной аттестации.

4.1.1. В ходе реализации дисциплины Б1.В.ДВ.03.02 Управленческие решения используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

- при проведении занятий семинарского типа: решение задач
- при контроле результатов самостоятельной работы студентов: опрос, тестирование

Содержание семинарских (практических) занятий

Тема 1. Понятие, особенности управленческого решения. Модели принятия управленческих решений

Типовые оценочные материалы по теме 1

Вопросы для проведения опроса:

1. Место принятия решений в деятельности руководителя. Понятие, сущность и особенности управленческого решения, этапы разработки и принятия управленческого решения.
2. Классификация управленческих решений.
3. Качество и эффективность управленческих решений. Оценка эффективности управленческого решения.
4. Модели процесса разработки и принятия решений. Рациональная модель. Концепция ограниченной рациональности Г.Саймона. Три модели Г.Минцберга. Циклическая модель. Модель А.Карпова. Модель В.Врума. Модель «мусорной корзины» Дж.Марча. Конфликтно-игровая модель М.Круазье.

Тема 2. Структура и классификация задач принятия решений

Типовые оценочные материалы по теме 2

Типовые задачи:

Задача 1

Назовите возможные причины, определите проблему и поставьте цель для принятия управленческого решения в следующей ситуации: СМИ сообщили, что лекарство, выпускаемое вашей фирмой, помимо прямого назначения – лечения гриппа – вызывает аллергическую реакцию, приводящую к тяжелым последствиям.

Тема 3. Технологии разработки и принятия решения

Типовые оценочные материалы по разделу 3

Типовые задачи:

Задача 1

Петя Иванов оканчивает МГТУ им Н.Баумана и выбирает место работы. У него есть четыре варианта.

- поступить в аспирантуру МГТУ. Стипендия ничтожна, но есть возможности для подработки. Лет через 5 можно стать доцентом всемирно известного вуза, работать по совместительству преподавателем, консультантом, сотрудником той или иной фирмы;
- пойти инженером на крупное предприятие, ранее входившее в военно-промышленный комплекс, а ныне имеющее постоянный пакет заказов, в том числе зарубежных;
- стать сотрудником малого предприятия, выполняющего конкретные заказы, и получать оплату с каждого выполненного заказа;
- пойти компьютерщиком в филиал зарубежной экспортно-импортной фирмы.

Некоторые факты о местах работы (А, Б, В, Г)

Оплата труда. На настоящий момент – нарастает от А к Г.

Перспективы роста (в том числе оплаты). Наиболее велики в А, имеются в Б, практически отсутствуют в В и Г.

Начальство. Знакомое и уважаемо в А, солидное и хмурое в Б, несерьезное, но активное в В, строгое и малопонятное в Г.

Коллектив. Знакомый и приемлемый в А, понятный и благожелательный в Б, конкурентный (борьба за заказы и тем самым за доходы) в В, пропитанный стукачеством в Г.

Режим. Весьма свободный в А, жесткий (вход и выход по пропускам в заданное время) в Б, «полосатый» в В (вообще-то свободный, но если начальство прикажет…), тюремного типа в Г (фиксированы двери, через которые можно проходить, за питье чая на рабочем месте – штраф в размере 10% зарплаты, и т.п.).

Время на дорогу до места работы. Ближе всего В, затем Г, А, Б.

Вопрос: Объясните алгоритм выбора

Задача 2

В связи с недостатком финансовых средств в бюджете необходимо определить наиболее выгодный и жизненно необходимый для населения проект первоочередного финансирования. Выбранный проект должен удовлетворять первоочередные нужды города, при высокой степени рентабельности и минимальном риске проекта для привлечения внешних и внутренних займов, покрывающих недостаток собственных средства бюджета. Стоимость проекта можно снизить с помощью использования собственных строительных материалов, производящихся в регионе.

Вопрос: Объясните процедуру выбора одного проекта из трех.

Сравнительная таблица проектов по критериям

Критерий	А – строительство жилья в городе	В – строительство дорог (внутригородская	С – строительство и реконструкция жилищно-коммунальной

		структура)	инфраструктуры (теплосети, водоснабжение, газ и т.д.)
Стоимость проекта	Наименьшая стоимость	Среднее значение	Самый дорогой проект
Наличие внутреннего займа для проекта	Самое высокое значение	Самое низкое значение	Чуть хуже А
Актуальность проекта для города	Меньше, чем С	Наименьшая из всех	Наиболее необходим
Срок эксплуатации объектов	Около 50 лет	Около 5 лет	Около 20 лет
Наличие внешних инвестиций для проекта	Наименее привлекательно для инвесторов	Наиболее привлекательно для инвесторов	Менее привлекательно, чем В
Риск вложения средств в проект	Ниже, чем в В	Наибольший риск	Наименьший риск
Отдача от проекта	Меньше, чем в С	Наименьшая отдача	Самая высокая отдача
Наличие собственных материалов для реализации проекта	Несколько хуже В	Самая высокая обеспеченность	Наименее обеспечен

Задача 3.

Вы руководите сборкой на четырех линиях предприятия. На заводе рабочие получают примерно одинаковую заработную плату. Ввиду недавнего сокращения фонда заработной платы Вам необходимо уволить одного из работников. Квалификационные характеристики представлены в таблице.

Необходимо принять обоснованное управленческое решение по приведенной ситуации.

Характеристика работника	**Мария**	**Дмитрий**	**Пелагея**	**Николай**
Возраст, лет	34	27	21	47
Семейное положение	разведена	холост	помолвлена	женат
Иждивенцы	двое детей	мать	-	жена и 18-летний сын
Образование	выпускница профучилища	исключен из средней школы	выпускница средней школы	по вечерам посещает техникум
Состояние здоровья	в прошлом страдала алкоголизмом, но это не влияет	страдает физическим недостатком, но это не	отличное	отличное

	на ее работу	отражается на его работе		
Стаж работы, лет	8	5	2	6
Другие характеристик	Работает медленно, ладит со всеми, иногда опаздывает, подвержена перепадам настроения, честна	Хороший работник, ладит с коллегами, иногда опаздывает, приятен в общении, всегда готов помочь	Средний работник, коллеги относятся к ней хорошо, иногда опаздывает, приятна в общении	Хороший работник, не очень ладит с коллегами, никогда не опаздывает, спокоен
Планы на будущее	Хотела бы сохранить прежнюю должность	Хотел бы получить лучшую должность на своем предприятии	Ее дядя хотел бы, чтобы она училась бизнесу	Возможно, поменяет свою профессию, когда закончит учебу

Тема 4. Управленческие решения в условиях риска и неопределенности
Типовые оценочные материалы по разделу 3
Типовые тестовые задания:

Инструкция к тесту

Тесты выдаются студентам на бумажном носителе. После завершения тестирования каждый обучаемый получает персональный результат.

В тесте 20 вопросов с вариантами ответа, необходимо выбрать один или несколько правильных ответов. Время тестирования 40 минут. Тестовые вопросы являются типовыми: с выбором одного или нескольких вариантов ответа из предложенных.

1.При какой стратегии (критерии) принятия решений в условиях неопределенности исходят из равной вероятности наступления событий?

01 – критерий Вальда
02 – критерий максимакса
03 – критерий Лапласа
04 – критерий Сэвиджа
04 – критерий Гурвица

2.Условия риска при принятии решений означают:

01- наличие одного исхода у альтернатив
02 – наличие нескольких исходов у альтернативы
03 – наличие информации о вероятностях исходов альтернативы
04 – отсутствие информации о вероятностях исходов альтернативы

Тема 5. Индивидуальные и групповые решения.
Типовые оценочные материалы по разделу 5
Вопросы для проведения опроса:

1. Стили принятия решений.
2. Принятие групповых решений.
3. Феномены коллективных решений.
4. Методы группового выбора альтернативы.
5. Особенности организации коллективных экспертиз.

6. Парадокс Кондорсе. Принципы большинства Борда. Теорема Эрроу о невозможности.

Тема 6. Вопросы реализации управленческих решений

Типовые оценочные материалы по разделу 5

Вопросы для проведения опроса:

Управленческое решение и ответственность.

1. Контроль реализации решения.
2. Проектный подход к реализации управленческого решения.

Шкала оценивания

	Формы контроля	**Критерии оценки**	**Показатели и шкала оценивания (кол-во баллов)**
1.	Решение задач	Качество решения задач: правильность решения задачи, оформление задачи.	**5 баллов** – задача решена правильно, правильно оформлена. **4 балла** – задача решена правильно, но есть ошибки в оформлении **3 балла** - ошибки в обосновании и оформлении **2 балла** - задача решена неправильно
2.	Опрос	Правильность ответов на поставленные вопросы (до 5 мини-вопросов)	**5 баллов –** ответил на все вопросы **4 балла** – ответил на все вопросы, допустил 1-2 ошибки, но сам их исправил **3 балла** – ответил на 3 и более вопросов с ошибками **2 балла** – ответил на 1-2 вопроса с ошибками
3.	Тесты: письменные и/или компьютерные	Правильность ответа	**5 баллов** – 76-100% **4 балла** – 66-75% **3 балла** – 50-65% **2 балла** - < 50%

4.3. Оценочные средства для промежуточной аттестации.

4.3.1. Формируемые компетенции

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ПК-12	знание основ разработки и внедрения кадровой и управленческой документации, оптимизации документооборота и схем функциональных взаимосвязей между подразделениями, основ разработки и внедрения процедур регулирования трудовых отношений и сопровождающей документации	ПК-12.2.	Понимать процессы принятия управленческих решений при разработке и внедрении процедур регулирования трудовых отношений

ПК-14	владением навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению и умением применять их на практике	ПК-14.2	Способность принимать управленческие решения по улучшению показателей деятельности организации
ПК-34	знание основ организационного проектирования системы и технологии управления персоналом (в том числе с использованием функционально-стоимостного метода), владением методами построения функциональных и организационных структур управления организацией и ее персоналом исходя из целей организации, умение осуществлять распределение функций, полномочий и ответственности на основе их делегирования.	ПК-34.2	умение осуществлять распределение функций, полномочий и ответственности на основе их делегирования

4.3.2.Типовые оценочные средства промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация студентов проводится в форме экзамена (для очной формы обучения), в форме контрольной работы и экзамена (для заочной формы обучения).

Задание на контрольную работу

Цель – охарактеризовать задачу принятия решения и обосновать выбор на примере реальной управленческой ситуации. Объект (организация) и предмет (управленческая проблема) определяются студентами самостоятельно.

Структура контрольной работы

1. Описание управленческой проблемы в организации

2. Постановка целей принятия решения
3. Определение ограничений и критериев
4. Определение альтернатив
5. Оценка альтернатив и обоснование выбора.

Критерии оценки контрольной работы

Оценка «**зачтено**» выставляется, если как минимум структура контрольной работы соответствует заданию, больше половины разделов проработаны в целом правильно, но с допущением ошибок.

Оценка «**не зачтено**» выставляется, если структура контрольной работы не соответствует заданию, разделы проработаны с грубыми ошибками.

Экзамен проходит в форме тестирования.

Инструкция к тесту

Тесты выдаются на бумажном носителе. После завершения тестирования каждый обучаемый получает персональный результат.

В тесте 20 вопросов с вариантами ответа, необходимо выбрать один правильный ответ. Время тестирования 40 минут. Тестовые вопросы являются типовыми: с выбором одного варианта ответа из предложенных.

Типовые тестовые задания

1 В теории менеджмента под принятием управленческого решения подразумевается:

01 - выбор единственной альтернативы из числа возможных

02 - формирование критерия выбора единственной альтернативы

03 - формирование перечня альтернатив

04 - описание проблемной ситуации

2 Чем, согласно теории менеджмента, характеризуются импульсивные управленческие решения?

01 - процесс принятия решения проходит, минуя этап обоснования и проверки

02 - принимаются менеджерами, у которых процесс проверки гипотез является обязательным

03 - являются универсальными для различных управленческих ситуаций

04 - принимаются менеджерами, у которых процесс построения гипотез преобладает над действиями по их проверке

3.Управленческое решение от решений, принимаемых в частной жизни, в наибольшей степени отличает:

01 - ориентация на результат

02 - степень влияния на людей

03 - процесс выбора альтернативы

04 - степень систематизированности процесса

4. Качество УР - это:

01 – релевантная информация

02 – степень соответствия УР внутренним требованиям организации

03 – логическая связь между целями и методами их достижения

04 – результативность управления

5. Эффективность УР означает:

01 – эффективность разработки решения

02 – эффективность реализованного решения

03 – все перечисленное верно

6. Согласно теории принятия решений модель ограниченной рациональности характеризуют следующие утверждения:

01 - поиск оптимального решения не предполагается

02 - достигается неплохой результат при минимальных затратах на его достижение

03 - находится оптимальное решение при ограниченной информации

04 - достигается оптимальный результат при рациональных затратах

7. Модель Минцберга «сначала делаю»:

01 – определение проблемы – диагностика – проектирование – решение

02 – действие – выбор – закрепление

03 – разведка – проект – выбор

8. Модель принятия решений, которая учитывает заинтересованность и помощь подчиненных, принадлежит:

01 – Дж.Марчу

02 – Г.Саймону

03 – В.Вруму

04 – М.Круазье

9. Эксперты в процессе разработки и принятия управленческого решения:

01 – несут ответственность за принятие решения

02 – несут ответственность за рекомендации

03 – несут ответственность за реализацию решения

10. В структуру задачи принятия решения входят:

01 – проблема, цель, критерии, альтернативы

02 – модели, симптомы, альтернативы, методы

03 – цели, критерии, ограничения, модели

Система оценки: После завершения тестирования каждый обучаемый получает персональный результат.

Баллы (% правильных ответов)	**Оценка**
<50	неудовлетворительно
50-65	удовлетворительно
66-75	хорошо
76-100	отлично

4.4 Оценивание студентов при проведении промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация по дисциплине проводится в соответствии с Учебным планом в форме экзамена.

Оценка знаний студента на экзамене носит комплексный характер, является балльной и определяется его:

– ответом на экзамене (решением теста; ответом на вопросы);

– учебными достижениями в семестровый период (по очной форме обучения - количеством баллов, полученных по балльно-рейтинговой системе).

Знания и компетенции студента на экзамене оцениваются оценками: «*отлично*» – 5, «*хорошо*» – 4 , «*удовлетворительно*» – *3*, «*неудовлетворительно*» – 2.

Оценка студентам очной формы обучения выставляется в соответствии с балльно-рейтинговой системой. Основой для определения оценки служит уровень усвоения студентами материала, предусмотренного рабочей программой дисциплины.

Критерии оценки студента на экзамене

Баллы (рейтинговой оценки), %	**Оценка**	**Требования к знаниям**
100-90	*5, «отлично»*	Оценка **«отлично»** выставляется студенту, если он – перечисляет виды управленческих решений и объясняет методы их принятия; - описывает факторы разработки, принятия и реализации управленческого решения; – перечисляет роль, функции и задачи менеджера в современной организации; - умеет диагностировать проблемы в организации; – умеет анализировать внешнюю и внутреннюю среду организации, выявлять ее ключевые элементы и учитывать их при принятии решений; - умеет применять методы разработки, принятия и реализации управленческого решения при регулировании трудовых отношений; - умеет организовывать командное взаимодействие для решения управленческих задач, делегировать полномочия. – Учебные достижения в семестровый период и результатами рубежного контроля демонстрируют высокую степень овладения программным материалом (для очной формы обучения)
75-89	*4, «хорошо»*	Оценка **«хорошо»** выставляется студенту, если он – - перечисляет виды управленческих решений и методы их принятия; - называет факторы разработки, принятия и реализации управленческого решения; – - перечисляет роль, функции и задачи менеджера в современной организации; - умеет диагностировать проблемы в организации, но допускает незначительные неточности; – - умеет анализировать внешнюю и внутреннюю среду организации, выявлять ее ключевые элементы и учитывать их в регулировании трудовых отношений, но допускает незначительные неточности; - умеет применять методы разработки, принятия и реализации управленческого решения, но допускает незначительные неточности; – - умеет организовывать командное взаимодействие для решения управленческих задач, делегировать полномочия, но допускает незначительные неточности. – Учебные достижения в семестровый период и

		результатами рубежного контроля демонстрируют хорошую степень овладения программным материалом (для очной формы обучения)
50-74	*3, «удовлетворительно»*	Оценка **«удовлетворительно»** ставится студенту, – испытывает трудности с перечислением виды управленческих решений и методы их принятия; – называет факторы разработки, принятия и реализации управленческого решения с ошибками; – перечисляет роль, функции и задачи менеджера в современной организации; – с ошибками диагностирует проблемы в организации; – с ошибками анализирует внешнюю и внутреннюю среду организации, выявлять ее ключевые элементы и учитывать их в регулировании трудовых отношений; – с ошибками применяет методы разработки, принятия и реализации управленческого решения; – испытывает трудности в организации командного взаимодействия для решения управленческих задач, в делегировании полномочий. - Учебные достижения в семестровый период и результатами рубежного контроля демонстрируют достаточную (удовлетворительную) степень овладения программным материалом (для очной формы обучения)
Менее 50	*2, «неудовлетворительно»*	Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, если он • допускает существенные ошибки в программном материале, • не обладает способностью логически верно, аргументировано и ясно строить устную речь по вопросам программного материала - Учебные достижения в семестровый период и результатами рубежного контроля демонстрировали низкую степень овладения программным материалом по (для очного отделения).

5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

При подготовке к занятиям на каждый теоретических вопрос темы целесообразно составить план-конспект ответа с фиксацией в нем важнейших положений анализируемых материалов, что будет способствовать более глубокому, полному освоению компетенций.

Тема 1. Понятие, особенности управленческого решения.

Вопросы для самостоятельной подготовки:

1. Место принятия решений в деятельности руководителя. Понятие, сущность и особенности управленческого решения.
2. Этапы выработки и принятия решений.
3. Классификация управленческих решений.
4. Качество и эффективность управленческих решений. Оценка эффективности управленческого решения.

5. Модели процесса разработки и принятия решений. Рациональная модель. Концепция ограниченной рациональности Г.Саймона. Три модели Г.Минцберга. Циклическая модель. Модель А.Карпова. Модель В.Врума. Модель «мусорной корзины» Дж.Марча. Конфликтно-игровая модель М.Круазье.

Литература

1. Литвак Б.Г. Управленческие решения [Электронный ресурс]: учебник/ Литвак Б.Г.— Электрон. текстовые данные.— М.: Московский финансово-промышленный университет «Синергия», 2015.— 512 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/17052.— ЭБС «IPRbooks» Раздел 1-2

2. Мендель А.В. Модели принятия решений [Электронный ресурс]: учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по направлениям «Экономика» и «Менеджмент»/ Мендель А.В.— Электрон. текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2015.— 463 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/52510.— ЭБС «IPRbooks» Раздел 1-2

3. Юкаева В.С. Принятие управленческих решений [Электронный ресурс]: учебник/ Юкаева В.С., Зубарева Е.В., Чувикова В.В.— Электрон. текстовые данные.— М.: Дашков и К, 2016.— 324 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/60493.— ЭБС «IPRbooks» Раздел 1-3

Тема 2. Структура и классификация задач принятия решений

Вопросы для самостоятельной подготовки:

1. Проблемная ситуация.
2. Целевая ориентация управленческого решения, дерево целей.
3. Объективные и субъективные (система предпочтения, уровень притязаний) ограничения.
4. Критерии и требования к системе критериев.
5. Альтернативы.
6. Задачи принятия решений по степени структурированности, в зависимости от наличия информации, в зависимости от числа критериев, по типу ЛПР, по типу операций над объектом выбора.

Литература

1. Ивасенко, А.Г. Разработка управленческих решений [Текст]: учебное пособие. - 4-е изд., стер. / А.Г. Ивасенко, Я.И. Никонова, Е.Н. Плотникова. – М.: КноРус, 2016. - 168 с. Раздел 3

2. Литвак Б.Г. Управленческие решения [Электронный ресурс]: учебник/ Литвак Б.Г.— Электрон. текстовые данные.— М.: Московский финансово-промышленный университет «Синергия», 2017.— 512 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/17052.— ЭБС «IPRbooks» Раздел 3

3. Мендель А.В. Модели принятия решений [Электронный ресурс]: учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по направлениям «Экономика» и «Менеджмент»/ Мендель А.В.— Электрон. текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2015.— 463 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/52510.— ЭБС «IPRbooks» Раздел 3

4. Юкаева В.С. Принятие управленческих решений [Электронный ресурс]: учебник/ Юкаева В.С., Зубарева Е.В., Чувикова В.В.— Электрон. текстовые данные.— М.: Дашков и К, 2016.— 324 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/60493.— ЭБС «IPRbooks» Раздел 4

Тема 3. Технологии разработки и принятия управленческих решений

Вопросы для самостоятельной подготовки:

1. Способы повышения информированности.
2. Системы информационной поддержки принятия решений.
3. Организация и эффективность использования экспертных оценок в управленческих решениях.
4. Методы формирования множества альтернатив.
5. Методы оценки и сравнения альтернатив.
6. Формирование оценочной системы: критерии, оценка сравнительной важности критериев, шкала для оценки, формирование принципа выбора. Количественные и качественные шкалы (номинальная, ранговая).
7. Методы оценки и сравнения альтернатив по одному критерию.
8. Многокритериальность. Множество Парето. Весовые коэффициенты, матрица бинарных предпочтений.

Литература

1. Литвак Б.Г. Управленческие решения [Электронный ресурс]: учебник/ Литвак Б.Г.— Электрон. текстовые данные.— М.: Московский финансово-промышленный университет «Синергия», 2015.— 512 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/17052.— ЭБС «IPRbooks» Раздел 3-4

2. Теория и практика разработки принятия и реализации управленческих решений в предпринимательстве [Электронный ресурс]/ А.Н. Асаул [и др.].— Электрон. текстовые данные.— СПб.: Институт проблем экономического возрождения, 2016.— 304 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/38597.— ЭБС «IPRbooks» Раздел 2-4

3. Карданская Н.Л. Управленческие решения [Электронный ресурс]: учебник/ Карданская Н.Л.— Электрон. текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2017.— 439 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/10489.— ЭБС «IPRbooks» Раздел 2-3

4. Юкаева В.С. Принятие управленческих решений [Электронный ресурс]: учебник/ Юкаева В.С., Зубарева Е.В., Чувикова В.В.— Электрон. текстовые данные.— М.: Дашков и К, 2016.— 324 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/60493.— ЭБС «IPRbooks» Раздел 4-5

Тема 4. Управленческие решения в условиях риска и неопределенности

Вопросы для самостоятельной подготовки:

1. Определенность, риск, неопределенность.
2. Способы оценки рисков: статистический, экспертный.
3. Стратегии управления рисками.
4. Неопределенность и способы ее снижения.
5. Стратегия работы с неопределенностью по критерию максимакса, критерий Вальда (максиминный критерий), критерий Сэвиджа (минимаксный критерий), критерий Гурвица (критерий пессимизма-оптимизма).
6. Поведение руководителей в условиях риска и неопределенности. Теория проспектов А.Тверски и Д.Канемана.

Литература

1. Ивасенко, А.Г. Разработка управленческих решений [Текст]: учебное пособие. - 4-е изд., стер. / А.Г. Ивасенко, Я.И. Никонова, Е.Н. Плотникова. – М.: КноРус, 2015. - 168 с. Раздел 4

2. Учитель Ю.Г. Разработка управленческих решений (2-е издание) [Электронный ресурс]: учебник для студентов вузов, обучающихся по специальности «Антикризисное

управление» и другим экономическим специальностям, специальности «Менеджмент организации»/ Учитель Ю.Г., Терновой А.И., Терновой К.И.— Электрон. текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2015.— 383 c.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/52555.— ЭБС «IPRbooks» Раздел 4

3. Юкаева В.С. Принятие управленческих решений [Электронный ресурс]: учебник/ Юкаева В.С., Зубарева Е.В., Чувикова В.В.— Электрон. текстовые данные.— М.: Дашков и К, 2016.— 324 c.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/60493.— ЭБС «IPRbooks» Раздел 5

Тема 5. Индивидуальные и групповые решения

Вопросы для самостоятельной подготовки:

1. Стили принятия решений
2. Принятие групповых решений.
3. Феномены коллективных решений.
4. Методы группового выбора альтернативы: большинство голосов, суммирование рангов.
5. Особенности организации коллективных экспертиз.
6. Парадокс Кондорсе. Принципы большинства Борда. Теорема Эрроу о невозможности.

Литература

1. Литвак Б.Г. Управленческие решения [Электронный ресурс]: учебник/ Литвак Б.Г.— Электрон. текстовые данные.— М.: Московский финансово-промышленный университет «Синергия», 2017.— 512 c.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/17052.— ЭБС «IPRbooks» Раздел 6

2. Теория и практика разработки принятия и реализации управленческих решений в предпринимательстве [Электронный ресурс]/ А.Н. Асаул [и др.].— Электрон. текстовые данные.— СПб.: Институт проблем экономического возрождения, 2014.— 304 c.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/38597.— ЭБС «IPRbooks» Раздел 3

3. Юкаева В.С. Принятие управленческих решений [Электронный ресурс]: учебник/ Юкаева В.С., Зубарева Е.В., Чувикова В.В.— Электрон. текстовые данные.— М.: Дашков и К, 2016.— 324 c.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/60493.— ЭБС «IPRbooks» Раздел 5

Тема 6. Вопросы реализации управленческих решений.

Вопросы для самостоятельной подготовки:

1. Управленческое решение и ответственность.
2. Контроль реализации решения.
3. Проектный подход к реализации управленческого решения.

Литература

1. Теория и практика разработки принятия и реализации управленческих решений в предпринимательстве [Электронный ресурс]/ А.Н. Асаул [и др.].— Электрон. текстовые данные.— СПб.: Институт проблем экономического возрождения, 2014.— 304 c.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/38597.— ЭБС «IPRbooks» Раздел 4

2. Юкаева В.С. Принятие управленческих решений [Электронный ресурс]: учебник/ Юкаева В.С., Зубарева Е.В., Чувикова В.В.— Электрон. текстовые данные.— М.: Дашков и К, 2016.— 324 c.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/60493.— ЭБС «IPRbooks» Раздел 5

6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", включая перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю)

6.1.Основная литература

1. Ивасенко, А.Г. Разработка управленческих решений [Текст]: учебное пособие. - 4-е изд., стер. / А.Г. Ивасенко, Я.И. Никонова, Е.Н. Плотникова. – М.: КноРус, 2014. - 168 с.

2. Литвак Б.Г. Управленческие решения [Электронный ресурс]: учебник/ Литвак Б.Г.— Электрон. текстовые данные.— М.: Московский финансово-промышленный университет «Синергия», 2018/.— 512 c.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/17052.— ЭБС «IPRbooks»

3. Савчук В.П. Диагностика предприятия. Поддержка управленческих решений [Электронный ресурс]/ Савчук В.П.— М.: БИНОМ. Лаборатория знаний, 2015.— 175 c

4. Теория и практика разработки принятия и реализации управленческих решений в предпринимательстве [Электронный ресурс]/ А.Н. Асаул [и др.].— Электрон. текстовые данные.— СПб.: Институт проблем экономического возрождения, 2015.— 304 c.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/38597 .— ЭБС «IPRbooks»

5. Учитель Ю.Г. Разработка управленческих решений (2-е издание) [Электронный ресурс]: учебник для студентов вузов, обучающихся по специальности «Антикризисное управление» и другим экономическим специальностям, специальности «Менеджмент организации»/ Учитель Ю.Г., Терновой А.И., Терновой К.И.— Электрон. текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2015.— 383 c.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/52555 .— ЭБС «IPRbooks»

6.2. Дополнительная литература

6. Балдин К.В. Управленческие решения (8-е издание) [Электронный ресурс]: учебник для бакалавров/ Балдин К.В., Воробьев С.Н., Уткин В.Б.— Электрон. текстовые данные.— М.: Дашков и К, 2015.— 495 c.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/52305.— ЭБС «IPRbooks»

7. Заозерская Л.А. Методы оптимальных решений [Электронный ресурс]: практикум/ Заозерская Л.А., Романова А.А.— Электрон. текстовые данные.— Омск: Омская юридическая академия, 2015.— 50 c.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/49655.— ЭБС «IPRbooks»

8. Карданская Н.Л. Управленческие решения [Электронный ресурс]: учебник/ Карданская Н.Л.— Электрон. текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012.— 439 c.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/10489.— ЭБС «IPRbooks»

9. Литвак Б.Г. Управленческие решения [Электронный ресурс]: практикум/ Литвак Б.Г.— Электрон. текстовые данные.— М.: Московский финансово-промышленный университет «Синергия», 2018.— 448 c.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/17053.— ЭБС «IPRbooks»

10. Мендель А.В. Модели принятия решений [Электронный ресурс]: учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по направлениям «Экономика» и «Менеджмент»/ Мендель А.В.— Электрон. текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2015.— 463 c.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/52510.— ЭБС «IPRbooks»

11. Пятецкий В.Е. Методы принятия оптимальных управленческих решений [Электронный ресурс]: моделирование принятия решений. Учебное пособие/ Пятецкий В.Е., Литвяк В.С., Литвин И.З.— Электрон. текстовые данные.— М.: Издательский Дом МИСиС, 2016.— 133 c.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/56567.— ЭБС «IPRbooks»

12. Теория и методы разработки управленческих решений. Поддержка принятия решений с элементами нечеткой логики [Электронный ресурс]: учебное пособие/ О.Н. Лучко [и др.].— Электрон. текстовые данные.— Омск: Омский государственный институт

сервиса, 2018.— 110 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/12704.— ЭБС «IPRbooks»

13. Ультан С.И. Решение деловых ситуаций с применением ЭВМ (Стратегическая экономическая игра «Дельта») [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Ультан С.И.— Электрон. текстовые данные.— Омск: Омский государственный институт сервиса, 2017.— 88 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/26691.— ЭБС «IPRbooks»

14. Урубков А.Р. Методы и модели оптимизации управленческих решений [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Урубков А.Р.,Федотов И.В.— Электрон. текстовые данные.— М.: Дело, 2019.— 238 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/51019.— ЭБС «IPRbooks»

15. Юкаева В.С. Принятие управленческих решений [Электронный ресурс]: учебник/ Юкаева В.С., Зубарева Е.В., Чувикова В.В.— Электрон. текстовые данные.— М.: Дашков и К, 2016.— 324 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/60493.— ЭБС «IPRbooks»

6.3.Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы

1. Учебники и учебная литература имеется в библиотеке филиала, а так же в имеющейся ЭБС «Лань» http://e.lanbook.com/, ЭБС «IPRbooks» http://www.iprbookshop.ru/ ЭБС «Юрайт» www.biblio-online.ru.

Кроме того, по дисциплине имеются методические материалы, размещенные на дистанционной платформе Челябинского филиала РАНХиГС: https://edu.rane74.ru/course/index.php?categoryid=45.

6.4 Интернет-ресурсы

http://chelreglib.ru/ru/ – Сайт Государственного казенного учреждения культуры «Челябинская областная универсальная научная библиотека» (ЧОУНБ).

http://e.lanbook.com/ – Сайт электронно-библиотечной системы «Лань».

http://elibrary.ru/defaultx.asp – Сайт электронной научной библиотеки eLIBRARY.ru.

http://iprbookshop.ru – Сайт электронно-библиотечной системы «IPRbooks».

http://www.biblio-online.ru/ – Сайт электронно-библиотечной системы «Юрайт».

http://e.kdelo.ru – Журнал «Кадровое дело».

http://e.spravkadrovika.ru – Журнал «Справочник кадровика».

http://pressa.ru/ru/magazines/ekonomika-i-uchet-truda – Журнал «Экономика и учет труда».

http://www.aup.ru/ – Сайт «Административно-управленческий портал».

http://www.cfin.ru/ – Сайт «Библиотека управления».

http://www.chelt.ru/main.html – Журнал «Человек и труд».

http://www.jurcenter.ru/ – Сайт «Юридический центр».

http://www.top-personal.ru – Журнал «Управление персоналом».

http://www.uristy.ru/ – Виртуальная юридическая консультация.

6.5.Иные источники

Справочно-правовая система «Консультант Плюс» - http://www.consultant.ru/

Справочная правовая система «Гарант» - http://www.aero.garant.ru

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

- 5 лингафонных кабинетов с установленным программным обеспечением (программа «Нибелунг»), оснащенные наушниками (на каждом рабочем столе)
- компьютеры с доступом в Интернет;
- мультимедийное оборудование;

- интерактивная доска (при наличии);
- классная доска, указка.

Программное обеспечение	Версия	Существует лицензий (и тип), количество
Windows 7 Pro	7	105
Офисный пакет		
Microsoft Office 2010 standard	2010	150
Microsoft Office 2016 standard	2016	120
Антивирусная защита		
-Kaspersky Endpoint Security длябизнеса-Стандартный Russian Edition	10.2.5.3201	450
Дополнительные программы и утилиты		
WinRar	5	250
Radmin	3	250
ABBY FineReader 9.0 Corporate Edition	9	15
Другое ПО, используемое в деятельности филиала		
1С Библиотека	2.1.2.1	1
Гарант	8.00.2.025	50
Консультант	4016.00.12	50

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

Челябинский филиал
Кафедра экономики и менеджмента

УТВЕРЖДЕНА
решением кафедры
экономики и менеджмента
Протокол от «28» августа 2019 г.
№ 1

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
Б1.В.ДВ.04.01 Организационная культура
индекс, наименование дисциплины , в соответствии с учебным планом
направление подготовки
38.03.03 Управление персоналом
код, наименование направления подготовки
Управление персоналом организации
направленность и профиль
бакалавр
квалификация
очная и заочная формы обучения
формы обучения

Челябинск 2019

Автор(ы)-составитель(и):

К.с.н., доцент кафедры экономики и менеджмента Терещук Е.А.
(ученая степень и(или) ученое звание, должность) (наименование кафедры) (Ф.И.О.)

Заведующий кафедрой
экономики и менеджмента канд.экон. наук, доцент Абрамкина С.Р.
(наименование кафедры) (ученая степень и(или) ученое звание) (Ф.И.О.)

СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы	4
2. Объем и место дисциплины в структуре образовательной программы	5
3. Содержание и структура дисциплины (модуля)	6
4. Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине	8
5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины	14
6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся по дисциплине	17
7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы	17

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения программы

1.1. Дисциплина Б1.В.ДВ.04.01 «Организационная культура» обеспечивает овладение следующими компетенциями с учетом этапа:

Очная и заочная форма обучения

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ПК-32	владением навыками диагностики организационной культуры и умением применять их на практике, умением обеспечивать соблюдение этических норм взаимоотношений в организации	ПК-32.1.	Способность понимать типы и характеристики организационной культуры

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

ОТФ/ТФ	Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения
ОТФ: 07.003/ D деятельность по развитию персонала **ТФ** D/02.6 организация обучения персонала **ТФ** D/03.6 организация адаптации и стажировки персонала **ТФ:** D/01.6 организация и проведение мероприятий по развитию и построению профессиональной карьеры персонала **ОТФ:** 07.003/ G операционное управление персоналом и подразделением организации **ТФ** G/01.7 разработка системы операционного управления персоналом и работы структурного подразделения **ТФ** G/02.7 реализация	ПК-31.1	на уровне **знаний:** • Характеризовать структуру и типы организационной культуры • Перечислить и объяснить факторы формирования и развития организационной культуры; • Описать технологию формирования и развития организационной культуры.
		на уровне **умений:** • диагностировать организационную культуру, выявлять ее сильные и слабые стороны, разрабатывать предложения по ее совершенствованию; • разрабатывать программы развития организационной культуры и оценивать их эффективность.

ОТФ/ТФ	Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения
операционного управления персоналом и работы структурного подразделения		

2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО

Объем дисциплины

Общая трудоемкость дисциплины (модуля) в зачетных единицах: 108 часов академических (3 з.е.); 81 час астрономический (3 з.е.).

- *количество академических часов, выделенных на контактную работу с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся:*

✓ очная форма обучения – 108 часов, в том числе:
– лекционные занятия – 20 часов,
– практические занятия – 28 часов;
Самостоятельная работа студентов – 60 часов.
✓ заочная форма обучения - 108 часов, в том числе:
– лекционные занятия – 6 часов;
– практические занятия – 6 часов;
Самостоятельная работа студентов – 96 часов.

- *количество астрономических часов, выделенных на контактную работу с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся:*

✓ очная форма обучения – 81 часов, в том числе:
– лекционные занятия – 16 часов,
– практические занятия – 16 часов;
Самостоятельная работа студентов – 49 часов.
✓ заочная форма обучения - 81 часов, в том числе:
– лекционные занятия – 4 часов;
– практические занятия – 6 часов;
Самостоятельная работа студентов – 68 часов.
Контроль – 3 часа.

Место дисциплины в структуре ОП ВО

Б1.В.ДВ.04.01 Организационная культура, очная форма – 3 курс, 6 семестр; заочная форма –3-4 курс, 6-7 семестр;

– дисциплина реализуется после изучения таких дисциплин как:

- Б1.Б.19 Социальная психология
- Б1.Б.13 Теория управления
- Б1.Б.26 Теория организации и организационное поведение
- Б1.Б.21 Психология управления

– форма промежуточной аттестации в соответствии с учебным планом – зачет.

3. Содержание и структура дисциплины (модуля) в академических часах

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины (модуля), час.						Форма текущего контроля успеваемости**, промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л/ЭО, ДОТ*	ЛР/ ЭО, ДОТ*	ПЗ/ ЭО, ДОТ*	КСР		
Очная форма обучения								
Тема 1	Организационная культура: понятие, функции	22	4		6		12	О
Тема 2	Структура организационной культуры. Классификация организационных культур.	22	4		6		12	Т
Тема 3	Управление организационной культурой.	32	6		8		18	З
Тема 4	Диагностика организационной культуры.	32	6		8		18	Т
Промежуточная аттестация		зачет						
Всего:		**108**	**20**		**28**		**60**	
Заочная форма обучения								
Тема 1	Организационная культура: понятие, функции	21	1				20	О
Тема 2	Структура организационной культуры. Классификация организационных культур.	26	1		1		24	Т
Тема 3	Управление организационной культурой.	30	2		2		26	З
Тема 4	Диагностика организационной культуры.	31	2		3		26	Т
Промежуточная аттестация		зачет						
Всего:		**108**	**6**		**6**		**96**	

*Примечание: * опрос (О), доклад (Д), решение задач (З), тестирование (Т)*

Содержание и структура дисциплины (модуля) в астрономических часах

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины (модуля), час.						Форма текущего контроля успеваемости**, промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л/ЭО, ДОТ*	ЛР/ ЭО, ДОТ*	ПЗ/ ЭО, ДОТ*	КСР		
Очная форма обучения								

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины (модуля), час.						Форма текущего контроля успеваемости**, промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л/ЭО, ДОТ*	ЛР/ ЭО, ДОТ*	ПЗ/ ЭО, ДОТ*	КСР		
Тема 1	Организационная культура: понятие, функции	20	4		4		12	О
Тема 2	Структура организационной культуры. Классификация организационных культур.	20	4		4		12	Т
Тема 3	Управление организационной культурой.	21	4		4		13	З
Тема 4	Диагностика организационной культуры.	20	4		4		12	Т
Промежуточная аттестация		зачет						
Всего:		**81**	**16**		**16**		**49**	
Заочная форма обучения								
Тема 1	Организационная культура: понятие, функции	17	1				16	О
Тема 2	Структура организационной культуры. Классификация организационных культур.	18	1		1		16	Т
Тема 3	Управление организационной культурой.	21	1		2		18	З
Тема 4	Диагностика организационной культуры.	22	1		3		18	Т
Промежуточная аттестация		Зачет 3						
Всего:		**81**	**4**		**6**		**68**	

*Примечание: * опрос (О), доклад (Д), решение задач (З), тестирование (Т)*

Содержание дисциплины (модуля)

Тема 1. Организационная культура: понятие, функции в жизнедеятельности организации.

История изучения феномена организационной культуры. Подходы к определению организационной культуры. Организационная и корпоративная культура. Функции организационной культуры: внешняя адаптация и внутренняя интеграция. Экономическое значение организационной культуры. Влияние организационной культуры на организационную эффективность.

Тема 2. Структура организационной культуры. Классификация организационных культур.

Структура организационной культуры по Э.Шейну: артефакты, ценности, базовые представления. Структурные элементы организационной культуры: миссия, философия организации, ценности, нормы, модели поведения, традиции, ритуалы, обычаи, легенды, табу, материализованные элементы. Классификация организационных культур. Доминирующая оргкультура и субкультура. Сильная и слабая оргкультура. Классификации культур Ч.Ханди, Р.Акоффа, К.Камерона - Р.Куинна и др. Кодексы корпоративной (организационной) культуры в организации.

Тема 3. Управление организационной культурой.

Факторы формирования организационной культуры: внешние и внутренние. Роль лидера и коллектива организации в формировании оргкультуры. Влияние национальной культуры на формирование организационной культуры. Концепция Г.Хофстеде. Управление организационной культурой: цели, этапы. Технология формирования и развития организационной культуры.

Тема 4. Диагностика организационной культуры.

Применение социологического исследования в диагностике организационной культуры. Количественные методы (опрос), качественные методы (наблюдение, интервью). Программа исследования организационной культуры. Разработка анкеты, гайда интервью. Анализ и интерпретация результатов диагностики организационной культуры. Разработка программы совершенствования организационной культуры с использованием результатов диагностики.

4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине (модулю)

4.1. Формы и методы текущего контроля успеваемости обучающихся и промежуточной аттестации.

4.1.1. В ходе реализации дисциплины Б1.В.ДВ.04.01 Организационная культура используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

- при проведении занятий семинарского типа: решение задач
- при контроле результатов самостоятельной работы студентов: опрос, тестирование

Тема 1. Организационная культура: понятие, функции в жизнедеятельности организации.

Типовые оценочные материалы по теме 1

Вопросы для проведения опроса:

1. История изучения феномена организационной культуры
2. Подходы к изучению организационной культуры: преимущества и недостатки
3. Организационная и корпоративная культура: общее и различное
4. Экономическое значение организационной культуры: проблемы оценки

Тема 2. Структура организационной культуры. Классификация организационных культур

Типовые оценочные материалы по теме 2

Типовые тестовые задания:

Инструкция к тесту

Тесты встроены в электронную оболочку информационно-образовательного контента филиала: **https://edu.rane74.ru/login/index.php**, тестирование проводится в компьютерном

классе. После завершения тестирования каждый обучаемый получает персональный результат.

В тесте 10 вопросов с вариантами ответа, необходимо выбрать один или несколько правильных ответов. Время тестирования 20 минут. Тестовые вопросы являются типовыми: с выбором одного или нескольких вариантов ответа из предложенных.

1. Артефакты организационной культуры – это:
01 – «видимые» и «слышимые» образцы поведения
02 – фирменный стиль, символика
03 – инфраструктура здания, офис
04– философия, миссия организации
05 – представления о природе человека

2. Ценности оргкультуры – это:
01 – представление о предназначении организации
02 – значимые, разделяемые и общепринятые в организации убеждения относительно целей и средств их достижения
03 – лозунг, девиз, призыв
04 – принятые в организации образцы поведения

Тема 3. Управление организационной культурой
Типовые оценочные материалы по теме 3
Типовые задачи:

Задача 1

Александр, преуспевающий бизнесмен, приехал на встречу со своим школьным другом Владимиром на 10 минут раньше времени. Друзья не виделись почти пять лет.

В приемной (Владимир возглавлял небольшой банк) Александра встретила обаятельная секретарша. «Владимир Иванович ждет Вас, - сказала она. – Но в настоящий момент он говорит по телефону. Пока линия на селекторе не погасла, я предложу Вам чай или кофе. Вы можете расположиться в этом кресле и полистать газеты и журналы».

Телефонный разговор затянулся. Когда через полчаса Владимир вышел из кабинета, чтобы приветствовать друга, Александр выглядел обиженным и не старался этого скрывать. Обращаясь к хозяину, он сказал: «Вова! Уж если ты не мог закончить разговор, когда я пришел, то хотя бы пригласил меня в кабинет. Друзья «крутость» не показывают. Я ведь могу и обидеться».

1. Как вы считаете, имел ли Александр обоснования для обиды? Прокомментируйте свой ответ
2. К какому типу деловой культуры (в отношении времени) принадлежат, по вашему мнению, Владимир и Александр?
3. Является ли ситуация иллюстрацией влияния национальной культуры на организационную?

Тема 4. Диагностика организационной культуры
Типовые оценочные материалы по теме 4
Типовые тестовые задания:

Инструкция к тесту

Тесты встроены в электронную оболочку информационно-образовательного контента филиала: **https://edu.rane74.ru/login/index.php**, тестирование проводится в компьютерном классе. После завершения тестирования каждый обучаемый получает персональный результат.

В тесте 10 вопросов с вариантами ответа, необходимо выбрать один или несколько правильных ответов. Время тестирования 20 минут. Тестовые вопросы являются типовыми: с выбором одного или нескольких вариантов ответа из предложенных.

1 Качественная стратегия изучения организационной культуры предполагает использование:

01 – стандартизированных опросников, формализованного интервью

02 – наблюдения, неформализованного интервью, фокус-групп

03 – построение количественных шкал

03 – все перечисленное верно

2. Выборка в социологическом исследовании – это:

01 – выбор оптимальной численности лиц для опроса из генеральной совокупности

02 – исследование генеральной совокупности

03 – элемент объекта исследования, который является носителем признаков, подлежащих фиксации

04 – сплошное обследование генеральной совокупности

Шкала оценивания

	Формы контроля	**Критерии оценки**	**Показатели и шкала оценивания (кол-во баллов)**
1.	Решение задач	Качество решения задач: правильность решения задачи, оформление задачи.	**5 баллов** – задача решена правильно, правильно оформлена. **4 балла** – задача решена правильно, но есть ошибки в оформлении **3 балла** - ошибки в расчетах и оформлении **2 балла** - задача решена неправильно
2.	Опрос	Правильность ответов на поставленные вопросы (до 5 мини-вопросов)	**5 баллов –** ответил на все вопросы **4 балла** – ответил на все вопросы, допустил 1-2 ошибки, но сам их исправил **3 балла** – ответил на 3 и более вопросов с ошибками **2 балла** – ответил на 1-2 вопроса с ошибками
3.	Тесты: письменные и/или компьютерные	Правильность ответа	**5 баллов** – 90-100% **4 балла** – 75-89% **3 балла** – 50-74% **2 балла** - < 50%

4.3. Оценочные средства для промежуточной аттестации.

4.3.1. Формируемые компетенции

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ПК-32	владением навыками диагностики организационной культуры и умением применять их на практике, умением обеспечивать	ПК-32.1.	Способность понимать типы и характеристики организационной культуры

	соблюдение этических норм взаимоотношений в организации		

4.3.2.Типовые оценочные средства промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация студентов проводится в форме зачета.
Зачет проходит в форме тестирования.

Инструкция к тесту

Тесты встроены в электронную оболочку информационно-образовательного контента филиала: **https://edu.rane74.ru/login/index.php**, тестирование проводится в компьютерном классе. После завершения тестирования каждый обучаемый получает персональный результат.

В тесте 20 вопросов с вариантами ответа, необходимо выбрать один или несколько правильных ответов. Время тестирования 40 минут. Тестовые вопросы являются типовыми: с выбором одного или нескольких вариантов ответа из предложенных.

Типовые тестовые задания

1. Достижение общего согласия на основе разделяемых ценностей – это функция оргкультуры:

01 – интегративная
02 – ценностнообразующая
03 – стабилизационная
04 – нормативно-регулятивная
05 – коммуникационная
06 – человекотворческая

2. Определите необходимые для построения понятия «организационная культура» составляющие:

01 – формальные связи
02 – неформальные отношения
03 – ценности
04 – нормы поведения
05 – принимаемое и разделяемое членами организации
06 – цели
07 – структура штатов

3. Внутренняя интеграция как функция оргкультуры предполагает:

01 – знание, как вести себя во внешней среде
02 – идентификация себя с коллективом
03 – умение реагировать на запрос клиента
04 – знание, как эффективно взаимодействовать вместе
05 – знание о том, что принято, а что нет
06 – все перечисленное верно

4. Артефакты организационной культуры – это:

01 – «видимые» и «слышимые» образцы поведения
02 – фирменный стиль, символика
04 – инфраструктура здания, офис

04– философия, миссия организации
05 – представления о природе человека

5. В соответствии с подходом Ч.Ханди, выделяют культуру:
01 – высококонтекстную и низкоконтекстную
02 – моноактивную и полиактивную
03 – власти, роли, задачи, личности
05 – клановую, адхократическую, бюрократическую, рыночную

6. Ценности оргкультуры – это:
01 – представление о предназначении организации
02 – значимые, разделяемые и общепринятые в организации убеждения относительно целей и средств их достижения
03 – лозунг, девиз, призыв
04 – принятые в организации образцы поведения

7. К факторам формирования организационной культуры можно отнести:
01 – цель, видение организации
02 – стиль управления в организации
03 – ценности основателей и персонала
03 – образцы национальной культуры
04 – систему мотивации персонала
05 – степень централизации – децентрализации в организации

8. Поддержание организационной культуры предполагает:
01 – подбор сотрудников по определенным требованиям
02 – мотивацию персонала для закрепления ценностей
04 – диагностику культуры
04– определение новых ориентиров в культуре
05 – изменение системы мотивации
06 – формирование ценностей, норм, традиций

9. Сторителлинг – это:
01 – определение и формулирование миссии
02 – побуждение к желаемым действиям с помощью поучительных историй
03 – создание артефактов оргкультуры
05 – все перечисленное верно

10. Качественная стратегия изучения организационной культуры предполагает использование:
01 – стандартизированных опросников, формализованного интервью
02 – наблюдения, неформализованного интервью, фокус-групп
03 – построение количественных шкал
06 – все перечисленное верно

Система оценки: После завершения тестирования каждый обучаемый получает персональный результат.

Баллы (% правильных ответов)	**Оценка**
<50	неудовлетворительно
50-74	удовлетворительно
75-89	хорошо
90-100	отлично

4.4 Оценивание студентов при проведении промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация по дисциплине проводится в соответствии с Учебным планом в форме зачета.

Оценка знаний студента на зачете носит комплексный характер, является балльной и определяется его:

– ответом на зачете (решением теста);

– учебными достижениями в семестровый период (по очной форме обучения - количеством баллов, полученных по балльно-рейтинговой системе).

Знания и компетенции студента на зачете с оценкой оцениваются оценками: «*зачтено*», «*не зачтено*».

Оценка студентам очной формы обучения выставляется в соответствии с балльно-рейтинговой системой. Основой для определения оценки служит уровень усвоения студентами материала, предусмотренного рабочей программой дисциплины.

Критерии оценки студента на зачете

Баллы (рейтинговой оценки), %	**Оценка**	**Требования к знаниям**
50-100	*«зачтено»*	Оценка **«зачтено»** выставляется студенту, если он как минимум: – характеризует с ошибками структуру и виды организационной культуры; – Перечислить и объяснить факторы формирования и развития организационной культуры; – Испытывает затруднения с описанием технологии формирования и развития организационной культуры; – диагностирует организационную культуру, выявляет ее сильные и слабые стороны, разрабатывает предложения по ее совершенствованию, но допускает ошибки; – испытывает затруднения с разработкой программы развития организационной культуры и оценкой их эффективности. – Учебные достижения в семестровый период и результатами рубежного контроля демонстрируют достаточную (удовлетворительную) степень овладения программным материалом (для очной формы обучения)
Менее 50	*«не зачтено»*	Оценка «не зачтено» выставляется студенту, если он • допускает существенные ошибки в программном материале, • не обладает способностью логически верно, аргументировано и ясно строить устную речь по вопросам программного материала - Учебные достижения в семестровый период и результатами рубежного контроля демонстрировали низкую степень овладения программным материалом по (для очного отделения).

5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

При подготовке к занятиям на каждый теоретических вопрос темы целесообразно составить план-конспект ответа с фиксацией в нем важнейших положений анализируемых материалов, что будет способствовать более глубокому, полному освоению компетенций.

Тема 1. Организационная культура: понятие, функции в жизнедеятельности организации.

Вопросы для самостоятельной подготовки:

1. История изучения феномена организационной культуры.
2. Подходы к определению организационной культуры.
3. Организационная и корпоративная культура.
4. Функции организационной культуры: внешняя адаптация и внутренняя интеграция.
5. Экономическое значение организационной культуры.
6. Влияние организационной культуры на организационную эффективность.

Литература

1. Грошев И.В. Организационная культура [Электронный ресурс]: учебник для студентов вузов, обучающихся по специальности «Менеджмент», по экономическим специальностям/ Грошев И.В., Краснослободцев А.А.— Электрон. текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2015.— 535 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/20983.html.— ЭБС «IPRbooks» Раздел 1-2
2. Мильнер Б.З. Теория организации: Учебник. - 7-е изд., перераб. и доп. - М.: ИНФРА-М, 2016.-864с.-(Высшее образование).
3. Персикова Т.Н. Корпоративная культура [Электронный ресурс]: учебник/ Персикова Т.Н.— Электрон. текстовые данные.— М.: Логос, 2016.— 288 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/14320.html.— ЭБС «IPRbooks» Раздел 1

4. Организационная культура [Текст] : Учебник и практикум для академического бакалавриата. - М. : Юрайт, 2016. - 306 с. : ил. - (Бакалавр. Академический курс) Раздел 1-2
5. Соломандина, Т.О. Организационная культура в таблицах, тестах, кейсах и схемах [Текст] : учебно-методические материалы. - М. : Инфра-М, 2017. - 395 с. : ил. - (Высшее образование) Раздел 1-2

Тема 2. Структура организационной культуры. Классификация организационных культур.

Вопросы для самостоятельной подготовки:

1. Структура организационной культуры по Э.Шейну: артефакты, ценности, базовые представления.
2. Структурные элементы организационной культуры: миссия, философия организации, ценности, нормы, модели поведения, традиции, ритуалы, обычаи, легенды, табу, материализованные элементы.
3. Классификация организационных культур.
4. Доминирующая оргкультура и субкультура.
5. Сильная и слабая оргкультура.
6. Классификации культур Ч.Ханди, Р.Акоффа, К.Камерона - Р.Куинна и др.
7. Кодексы корпоративной (организационной) культуры в организации.

Литература

1. Грошев И.В. Организационная культура [Электронный ресурс]: учебник для студентов вузов, обучающихся по специальности «Менеджмент», по экономическим специальностям/ Грошев И.В., Краснослободцев А.А.— Электрон. текстовые данные.— М.:

ЮНИТИ-ДАНА, 2015.— 535 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/20983.html.— ЭБС «IPRbooks» Раздел 3

2. Мильнер Б.З. Теория организации: Учебник. - 7-е изд., перераб. и доп. - М.: ИНФРА-М, 2017.-864с.-(Высшее образование). Раздел 7

3. Кочеткова А.И. Введение в организационное поведение и организационное моделирование [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Кочеткова А.И.— Электрон. текстовые данные.— М.: Дело, 2016.— 943 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/50937.html .— ЭБС «IPRbooks» Раздел 2

4. Демин Д. Корпоративная культура [Электронный ресурс]: десять самых распространенных заблуждений/ Демин Д.— Электрон. текстовые данные.— М.: Альпина Паблишер, 2016.— 137 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/43664.html .— ЭБС «IPRbooks» Раздел 3

5. Соломандина, Т.О. Организационная культура в таблицах, тестах, кейсах и схемах [Текст] : учебно-методические материалы. - М. : Инфра-М, 2017. - 395 с. : ил. - (Высшее образование) Раздел 3

Тема 3. Управление организационной культурой.

Вопросы для самостоятельной подготовки:

1. Факторы формирования организационной культуры: внешние и внутренние.
2. Роль лидера и коллектива организации в формировании оргкультуры.
3. Влияние национальной культуры на формирование организационной культуры. Концепция Г.Хофстеде.
4. Управление организационной культурой: цели, этапы.
5. Технология формирования и развития организационной культуры.

Литература

1. Грошев И.В. Организационная культура [Электронный ресурс]: учебник для студентов вузов, обучающихся по специальности «Менеджмент», по экономическим специальностям/ Грошев И.В., Краснослободцев А.А.— Электрон. текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2017.— 535 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/20983.html.— ЭБС «IPRbooks» Раздел 5
2. Управление персоналом. Теория и практика. Управление организационной культурой. [Электронный ресурс] — Электрон. дан. — М. : Проспект, 2015. — 72 с. — Режим доступа: http://e.lanbook.com/book/54892 Раздел 2-3
3. Соломандина, Т.О. Организационная культура в таблицах, тестах, кейсах и схемах [Текст] : учебно-методические материалы. - М. : Инфра-М, 2017. - 395 с. : ил. - (Высшее образование) Раздел 3

Тема 4. Диагностика организационной культуры.

Вопросы для самостоятельной подготовки:

1. Применение социологического исследования в диагностике организационной культуры.
2. Количественные методы (опрос), качественные методы (наблюдение, интервью).
3. Программа исследования организационной культуры.
4. Разработка анкеты, гайда интервью.
5. Анализ и интерпретация результатов диагностики организационной культуры.
6. Разработка программы совершенствования организационной культуры с использованием результатов диагностики.

Литература

1. Грошев И.В. Организационная культура [Электронный ресурс]: учебник для студентов вузов, обучающихся по специальности «Менеджмент», по экономическим

специальностям/ Грошев И.В., Краснослободцев А.А.— Электрон. текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2018.— 535 c.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/20983.html.— ЭБС «IPRbooks» Раздел 4

2. Персикова Т.Н. Корпоративная культура [Электронный ресурс]: учебник/ Персикова Т.Н.— Электрон. текстовые данные.— М.: Логос, 2016.— 288 c.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/14320.html.— ЭБС «IPRbooks» Раздел 4

3. Управление персоналом. Теория и практика. Управление организационной культурой. [Электронный ресурс] — Электрон. дан. — М. : Проспект, 2015. — 72 с. — Режим доступа: http://e.lanbook.com/book/54892 Раздел 3

4. Организационная культура [Текст] : Учебник и практикум для академического бакалавриата. - М. : Юрайт, 2016. - 306 с. : ил. - (Бакалавр. Академический курс) Раздел 4

5. Соломандина, Т.О. Организационная культура в таблицах, тестах, кейсах и схемах [Текст] : учебно-методические материалы. - М. : Инфра-М, 2017. - 395 с. : ил. - (Высшее образование) Раздел 4-5

6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", включая перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю)

6.1.Основная литература

1. Грошев И.В. Организационная культура [Электронный ресурс]: учебник для студентов вузов, обучающихся по специальности «Менеджмент», по экономическим специальностям/ Грошев И.В., Краснослободцев А.А.— Электрон. текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2016.— 535 c.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/20983.html.— ЭБС «IPRbooks»

2. Иванова Т.Ю. Теория организации: Учебник/ Т.Ю.Иванова, В.И.Приходько.-3-е изд.,перераб и доп. - М.: КНОРУС,2016.-432 с.

3. Мильнер Б.З. Теория организации: Учебник. - 7-е изд., перераб. и доп. - М.: ИНФРА-М, 2010.-864с.-(Высшее образование).

4. Персикова Т.Н. Корпоративная культура [Электронный ресурс]: учебник/ Персикова Т.Н.— Электрон. текстовые данные.— М.: Логос, 2017.— 288 c.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/14320.html.— ЭБС «IPRbooks»

5. Управление персоналом. Теория и практика. Управление организационной культурой. [Электронный ресурс] — Электрон. дан. — М. : Проспект, 2016. — 72 с. — Режим доступа: http://e.lanbook.com/book/54892

6.2.Дополнительная литература

1. Красовский Ю.Д. Организационное поведение [Электронный ресурс]: учебник/ Красовский Ю.Д.— Электрон. текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2017.— 487 c.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/8106.html .— ЭБС «IPRbooks»

2. Кочеткова А.И. Введение в организационное поведение и организационное моделирование [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Кочеткова А.И.— Электрон. текстовые данные.— М.: Дело, 2016.— 943 c.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/50937.html .— ЭБС «IPRbooks»

3. Демин Д. Корпоративная культура [Электронный ресурс]: десять самых распространенных заблуждений/ Демин Д.— Электрон. текстовые данные.— М.: Альпина Паблишер, 2016.— 137 c.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/43664.html .— ЭБС «IPRbooks»

4. Лайкер Дж. Корпоративная культура Toyota [Электронный ресурс]: уроки для других компаний/ Джеффри Лайкер, Майкл Хосеус— Электрон. текстовые данные.— М.: Альпина Паблишер, 2016.— 354 c.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/43665.html .— ЭБС «IPRbooks»

5. Организационная культура [Текст] : Учебник и практикум для академического бакалавриата. - М. : Юрайт, 2016. - 306 с. : ил. - (Бакалавр. Академический курс)

6. Организационное поведение [Текст]: учебное пособие / Козлов В.В., Одегов Ю.Г., Сидорова В.Н.; Рос. эконом. ун-т им Г.В. Плеханова. – М.: КноРус, 2017. - 232 с.: ил. - (Бакалавриат).

7. Соломандина, Т.О. Организационная культура в таблицах, тестах, кейсах и схемах [Текст] : учебно-методические материалы. - М. : Инфра-М, 2017. - 395 с. : ил. - (Высшее образование)

8. Стародубцева В.К. Практикум по теории организации [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Стародубцева В.К., Лаврентьева А.В., Киселева М.М.— Электрон. текстовые данные.— Новосибирск: Новосибирский государственный технический университет, 2019.— 120 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/44995.html .— ЭБС «IPRbooks»

9. Шеметов, П.В. Теория организации. Учебное пособие. [Электронный ресурс] / П.В. Шеметов, С.В. Петухова, Е.П. Шеметова. — Электрон. дан. — М. : Омега-Л, 2016. — 274 с. — Режим доступа: http://e.lanbook.com/book/5538

6.3.Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы

1. Кочеткова, А.И. Организационное поведение и организационное моделирование. В 3 ч. Основы, сущность и модели [Текст] : Учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры. - 6-е изд., испр. и доп. - М. : Юрайт, 2016. - 302 с. : ил. - (Бакалавр и магистр. Академический курс).

2. Учебники и учебная литература имеется в библиотеке филиала, а так же в имеющейся ЭБС «Лань» http://e.lanbook.com/, ЭБС «IPRbooks» http://www.iprbookshop.ru/ ЭБС «Юрайт» www.biblio-online.ru.

Кроме того, по дисциплине имеются методические материалы, размещенные на дистанционной платформе Челябинского филиала РАНХиГС: https://edu.rane74.ru/course/index.php?categoryid=45.

6.4 Интернет-ресурсы

http://www.iprbookshop.ru/ - Электронная библиотечная система «IPRBooks»
https://www.biblio-online.ru/ - Электронная библиотечная система «Юрайт»
www.e.lanbook.com - Электронная библиотечная система «Лань»
www.rsl.ru – официальный сайт Российской государственной библиотеки
www.ecsocman.edu.ru – Федеральный образовательный портал «Экономика. Социология. Менеджмент»
www.rbc.ru – официальный сайт агентства «РосБизнесКонсалтинг»
www.rubricon.com – информационно-энциклопедический ресурс
www.aup.ru – Административно-управленческий портал
www.hr-portal.ru – портал по управлению персоналом и менеджменту
http://www.hr-journal.ru - электронный журнал по управлению персоналом

6.5. Иные источники

Справочно-правовая система «Консультант Плюс» - http://www.consultant.ru/
Справочная правовая система «Гарант» - http://www.aero.garant.ru

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

- 5 лингафонных кабинетов с установленным программным обеспечением (программа «Нибелунг»), оснащенные наушниками (на каждом рабочем столе)
- компьютеры с доступом в Интернет;
- мультимедийное оборудование;
- интерактивная доска (при наличии);
- классная доска, указка.

Программное обеспечение	Версия	Существует лицензий (и тип), количество

Программное обеспечение	Версия	Существует лицензий (и тип), количество
Windows 7 Pro	7	105
Офисный пакет		
Microsoft Office 2010 standard	2010	150
Microsoft Office 2016 standard	2016	120
Антивирусная защита		
-Kaspersky Endpoint Security длябизнеса-Стандартный Russian Edition	10.2.5.3201	450
Дополнительные программы и утилиты		
WinRar	5	250
Radmin	3	250
ABBY FineReader 9.0 Corporate Edition	9	15
Другое ПО, используемое в деятельности филиала		
1С Библиотека	2.1.2.1	1
Гарант	8.00.2.025	50
Консультант	4016.00.12	50

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

Челябинский филиал
Кафедра математики, информатики и естественнонаучных дисциплин

УТВЕРЖДЕНА
решением кафедры
математики, информатики и естественнонаучных дисциплин
Протокол от «28» августа 2019 г. № 1

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.В.ДВ.04.02 Кросскультурный менеджмент
индекс, наименование дисциплины, в соответствии с учебным планом

направление подготовки

38.03.03 Управление персоналом
код, наименование направления подготовки

Управление персоналом организации
Направленность и профиль

бакалавр
квалификация

очная форма обучения
формы обучения

Челябинск 2019

Автор(ы)-составитель(и):

Доцент кафедры Экономики и менеджмента
и естественнонаучных дисциплин Сытых Е. Л.
(ученая степень и(или) ученое звание, должность) (наименование кафедры) (Ф.И.О.)

Заведующая кафедрой Экономики и менеджмента
к. э. н., доцент Абрамкина С. Р.
(наименованиекафедры) (ученая степень и(или) ученое звание) (Ф.И.О.)

СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения программы 4

2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО 5

3. Содержание и структура дисциплины (модуля) 5

4. Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине (модулю) .. 9

5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля). 14

6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", включая перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю) 17

7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы 18

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения программы

Дисциплина Б1.В.ДВ.04.02 «Кросс-культурный менеджмент» обеспечивает овладение следующими компетенциями с учетом этапа:

Очная и заочная форма обучения

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ПК-32	владение навыками диагностики организационной культуры и умение применять их на практике, умение обеспечивать соблюдение этических норм взаимоотношений в организации	ПК-32.1.	Способность обеспечивать соблюдение этических норм взаимоотношений в организации

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

ОТФ/ТФ	Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения
ОТФ: 07.003/ D деятельность по развитию персонала **ТФ** D/02.6 организация обучения персонала **ТФ** D/03.6 организация адаптации и стажировки персонала **ОТФ:** 07.003/ G операционное управление персоналом и подразделением организации **ТФ** G/01.7 разработка системы операционного управления персоналом и работы структурного подразделения **ТФ** G/02.7 реализация операционного управления персоналом и работы структурного подразделения	ПК-32.1.	на уровне **знаний:** • Перечислять и объяснять модели и структурные компоненты кросс-культурной коммуникации; • Объяснять причины возникновения кросс-культурных конфликтов в бизнес-среде и правила кросс-культурного поведения • Характеризовать отличительные особенности различных бизнес-культур
		на уровне **умений:** • диагностировать деловую культуру иностранного бизнес-партнера и выстраивать деловое взаимодействие с ним; • распознавать симптомы кросс-культурного шока и снижать его негативные последствия

2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО

Объем дисциплины

Общая трудоемкость дисциплины (модуля) в зачетных единицах: 108 часов академических (3 з.е.); 81 час астрономический (3 з.е.).

- *количество академических часов, выделенных на контактную работу с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся:*

✓ очная форма обучения – 108 часов, в том числе:

– лекционные занятия – 20 часов

– практические занятия – 28 часов

Самостоятельная работа студентов – 60 часов.

✓ заочная форма обучения - 108 часов, в том числе:

– лекционные занятия – 6 часов;

– практические занятия – 6 часов;

Самостоятельная работа студентов - 92 часа.

Контроль – 4 часа

- *количество астрономических часов, выделенных на контактную работу с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся:*

✓ очная форма обучения – 81 часов, в том числе:

– лекционные занятия – 16 часов

– практические занятия – 16 часов

Самостоятельная работа студентов – 49 часов.

✓ заочная форма обучения - 81 часов, в том числе:

– лекционные занятия – 4 часов;

– практические занятия – 6 часов;

Самостоятельная работа студентов - 68 часа.

Контроль – 3 часа

Место дисциплины в структуре ОП ВО

Б1.В.ДВ.04.02 Кросскультурный менеджмент, очная форма – 3 курс, 6 семестр; форма заочная – 3-4 курс, 6-7 семестр;

– дисциплина реализуется после изучения таких дисциплин как:

- Б1.Б.26 Теория организации и организационное поведение
- Б1.В.12 Управление персоналом организации,
- Б1.Б.06 Культурология.

– форма промежуточной аттестации в соответствии с учебным планом - зачет

3. Содержание и структура дисциплины (модуля) в академических часах

№ п/п	Наименование тем (разделов),	Объем дисциплины (модуля), час.						Форма текущего контроля успеваемости**, промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л/ЭО, ДОТ*	ЛР/ ЭО, ДОТ*	ПЗ/ ЭО, ДОТ*	К СР		
Очная форма обучения								
Тема 1	Концепция кросс-культурного менеджмента	27	5		7		15	О
Тема 2	Влияние национальных	27	5		7		15	Т

№ п/п	Наименование тем (разделов),	Объем дисциплины (модуля), час.						Форма текущего контроля успеваемости**, промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л/ЭО, ДОТ*	ЛР/ ЭО, ДОТ*	ПЗ/ ЭО, ДОТ*	К СР		
Очная форма обучения								
	культур на формирование моделей ведения бизнеса							
Тема 3	Особенности делового взаимодействия в международной среде	27	5		7		15	Д
Тема 4	Многонациональные корпорации: управление персоналом в кросс-культурной среде. Мультикультурная команда	27	5		7		15	О
Промежуточная аттестация								зачет
Всего:		**108**	**20**		**28**		**60**	
Заочная форма обучения								
Тема 1	Концепция кросс-культурного менеджмента	25	1		1		23	О
Тема 2	Влияние национальных культур на формирование моделей ведения бизнеса	26	1		2		23	Т
Тема 3	Особенности делового взаимодействия в международной среде	27	2		2		23	О
Тема 4	Многонациональные корпорации: управление персоналом в кросс-культурной среде. Мультикультурная команда	26	2		1		23	О
Промежуточная аттестация		Зачет 4						

№ п/п	Наименование тем (разделов),	Объем дисциплины (модуля), час.						Форма текущего контроля успеваемости**, промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л/ЭО, ДОТ*	ЛР/ ЭО, ДОТ*	ПЗ/ ЭО, ДОТ*	К СР		
Очная форма обучения								
Всего:		**108**	**6**		**6**		**92**	

*Примечание: * опрос (О), доклад (Д), решение задач (З), тестирование (Т)*

Содержание и структура дисциплины (модуля) в астрономических часах

№ п/п	Наименование тем (разделов),	Объем дисциплины (модуля), час.						Форма текущего контроля успеваемости**, промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л/ЭО, ДОТ*	ЛР/ ЭО, ДОТ*	ПЗ/ ЭО, ДОТ*	К СР		
Очная форма обучения								
Тема 1	Концепция кросс-культурного менеджмента	18	4		4		10	О
Тема 2	Влияние национальных культур на формирование моделей ведения бизнеса	20	4		4		12	Т
Тема 3	Особенности делового взаимодействия в международной среде	21	4		4		13	Д
Тема 4	Многонациональные корпорации: управление персоналом в кросс-культурной среде. Мультикультурная команда	22	4		4		14	О
Промежуточная аттестация		зачет						
Всего:		**81**	**16**		**16**		**49**	
Заочная форма обучения								
Тема 1	Концепция кросс-культурного менеджмента	14	1		1		12	О

№ п/п	Наименование тем (разделов),	Объем дисциплины (модуля), час.						Форма текущего контроля успеваемости**, промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л/ЭО, ДОТ*	ЛР/ ЭО, ДОТ*	ПЗ/ ЭО, ДОТ*	К СР		
Очная форма обучения								
Тема 2	Влияние национальных культур на формирование моделей ведения бизнеса	21	1		2		18	Т
Тема 3	Особенности делового взаимодействия в международной среде	21	1		2		18	О
Тема 4	Многонациональные корпорации: управление персоналом в кросс-культурной среде. Мультикультурная команда	22	1		1		20	О
Промежуточная аттестация		Зачет **3**						зачет
Всего:		**81**	**4**		**6**		**68**	

*Примечание: * опрос (О), доклад (Д), решение задач (З), тестирование (Т)*

Содержание дисциплины (модуля)

Тема 1. Концепция кросс-культурного менеджмента.

Понятие кросс-культурного менеджмента. История возникновения кросс-культурного менеджмента, предмет и методы исследования. Понятие «культура» в кросс-культурном менеджменте. Отношения между культурами: утилитарные, неприятия, взаимодействия. Культура и поведение: факторы поведения, эмпатия. Культура и ценности. Формы культурных ценностей: нравы, обычаи, традиции, обряд, право. Культурная идентичность и «чужеродность» культуры. Культура и язык. Гипотеза лингвистической относительности Сепира-Уорфа. Культура, общение и коммуникация. «Культурный» шок в освоении «чужой» культуры: понятие, причины, симптомы, фазы и преодоление. Культурные аспекты управления. Межкультурная компетенция в кросс-культурной коммуникации (языковая, коммуникативная, культурная компетенция).

Тема 2. Влияние национальных культур на формирование моделей ведения бизнеса.

Воздействие национальной культуры на управление организацией. Модель Лэйна и Дистефано (отношение к природе, ко времени, к пространству, к общению, к личной свободе, к природе человека). Модель Р.Льюиса (моноактивные, полиактивные, реактивыне культуры). Теория высоко- и низкоконтекстных культур Э.Холла. Теория культурных измерений Г.Хофстида. Теория культурной грамотности Э.Хирша. Культуры универсальных

и конкретных истин. Эмоционально вовлеченные и эмоционально нейтральные культуры. Модели культур Ф.Тромпенаарса – Хэмпдэна-Тернера. Взаимодействие национальной деловой и корпоративной культур. Проблемы использования теорий деловых культур в современных условиях.

Тема 3. Особенности делового взаимодействия в международной среде.

Общение и коммуникация. Процесс коммуникации и его составляющие. Организационные коммуникации. Сущность и факторы кросс-культурной коммуникации. Сферы кросс-культурного общения организаций. Виды кросс-культурной коммуникации: вербальная, невербальная, паравербальная коммуникация. Формы кросс-культурной коммуникации (прямая – косвенная, непосредственная – опосредованная). Кросс-культурный шок и типичные ошибки общения. Причины возникновения трудностей в кросс-культурном общении: различия в восприятии, интерпретация (атрибуция) культуры. Стереотипы восприятия, предрассудки в кросс-культурной коммуникации. Модель освоения «чужой» культуры М.Беннета (этноцентристские, этнорелятивистские этапы). Толерантность – интолерантность. Межкультурные конфликты. Стратегии разрешения конфликта в разных национальных культурах (соревнование, сотрудничество, уход от конфликта, уступчивость, компромисс). Этическое кредо и правила кросс-культурного поведения и коммуникации.

Тема 4. Многонациональные корпорации: управление персоналом в кросс-культурной среде. Мультикультурная команда.

Многонациональные корпорации (МНК). Сильные и слабые стороны МНК. Культурное многообразие МНК. Типология МНК (этноцентрические, полицентрические, регионцентричекие, геоцентрические). Проблемы внешней адаптации МНК к кросс-культурному взаимодействию. Неудачи слияний, поглощений, диверсификаций. Взаимодействие корпоративной культуры МНК и национальной культуры принимающей страны. Внутренняя интеграция МНК (модель культурного превосходства, культурного компромисса, культурной синергии). Воздействие корпоративной и национальной культур на сотрудника МНК. Отбор и подготовка сотрудников для работы в МНК. Иностранные специалисты в компаниях (экспаты): трудности кросс-культурного взаимодействия. Мультикультурная команда. Формирование кросс-культурной компетенции в мультикультурной команде.

4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине (модулю)

4.1. Формы и методы текущего контроля успеваемости обучающихся и промежуточной аттестации.

4.1.1. В ходе реализации дисциплины Б1.В.ДВ.04.02 Кросскультурный менеджмент используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

- при проведении занятий семинарского типа: доклады
- при контроле результатов самостоятельной работы студентов: опрос, тестирование

Тема 1. Концепция кросс-культурного менеджмента.
Типовые оценочные материалы по теме 1
Вопросы для проведения опроса:

1. Культурные аспекты управления. Цели и задачи кросс-культурного менеджмента.
2. Методы исследования в кросс-культурном менеджменте.
3. Культура, язык, поведение: взаимосвязь феноменов.
4. Социализация и инкультурация.
5. Культурная идентичность.
6. «Культурный» шок: примеры проявления.

Тема 2. Влияние национальной культуры на формирование модели ведения бизнеса
Типовые оценочные материалы по теме 2
Типовые тестовые задания:

Инструкция к тесту

Тесты выдаются студентам на бумажном носителе. После завершения тестирования каждый обучаемый получает персональный результат.

В тесте 10 вопросов с вариантами ответа, необходимо выбрать один правильный ответ. Время тестирования 20 минут. Тестовые вопросы являются типовыми: с выбором одного варианта ответа из предложенных.

1. Культура, в которой между индивидами постоянно поддерживается определенная психологическая дистанция, а потому информация, которую необходимо донести до ее субъектов, должна носить открытый характер, называется:

01 - Культура высокого контекста
02 - Культура низкого контекста
03 - Культура среднего контекста
04 - Высокодистанцированная культура

2. Выберите страны с высоким индексом "мужественности" по Хофстеде:

01 - Арабские страны
02 - Япония
03 - Швеция
04 - Дания
05 - Германия
06 - Финляндия

Тема 3. Особенности делового взаимодействия в кроссс-культурной среде.

Типовые оценочные материалы по теме 3

Типовые темы докладов (очная форма обучения):

1. Процесс организационной коммуникации и его составляющие.
2. Кросс-культурнные коммуникации: различия в восприятии, интерпретация, аттракция, стереотипы, предрассудки.
3. Культурная идентичность и толерантность.
4. Особенности деловых культур разных стран.

Тема 4. Управление персоналом в кросс-культурной среде. Мультикультурная команда.

Типовые оценочные материалы по теме 4

Вопросы для проведения опроса:

1. МНК: причины появлений, культурные аспекты управления. Примеры.
2. Экспаты - иностранные специалисты в компаниях: преимущества и недостатки.
3. Построение мультикультурной команды.
4. Разработка программы формирования кросс-культурной компетенции в компании.

Шкала оценивания

№	Формы контроля	Критерии оценки	Показатели и шкала оценивания (кол-во баллов)
1.	Доклад	- полнота раскрытие темы; - соблюдение времени доклада (5 минут) - использование специальной терминологии - грамотная речь и наличие презентации	**5 баллов** - тема раскрыта полностью; соблюдение хронометража, использование специальной терминологии грамотная речь и наличие презентации **4 балла** – тема раскрыта полностью; выход за пределы хронометража; использование специальной терминологии; встречаются слова «сорняки», наличие презентации **3 балла** – тема раскрыта не полностью; выход за пределы хронометража; не используется специальная терминология или используется

			неверно; встречаются слова «сорняки», отсутствие презентации **2 балла** – тема не раскрыта, не используется специальная терминология; неграмотная речь, отсутствие презентации.
2.	Опрос	Правильность ответов на поставленные вопросы (до 5 мини-вопросов)	**5 баллов –** ответил на все вопросы **4 балла** – ответил на все вопросы, допустил 1-2 ошибки, но сам их исправил **3 балла** – ответил на 3 и более вопросов с ошибками **2 балла** – ответил на 1-2 вопроса с ошибками
3.	Тесты: письменные и/или компьютерные	Правильность ответа	**5 баллов** – 76-100% **4 балла** – 66-75% **3 балла** – 50-65% **2 балла** - < 50%

4.3. Оценочные средства для промежуточной аттестации.
4.3.1. Формируемые компетенции

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ПК-32	владение навыками диагностики организационной культуры и умение применять их на практике, умение обеспечивать соблюдение этических норм взаимоотношений в организации	ПК-32.1.	Способность обеспечивать соблюдение этических норм взаимоотношений в организации

4.3.2.Типовые оценочные средства промежуточной аттестации
Промежуточная аттестация студентов проводится в форме зачета.
Зачет проводится в форме тестирования.

Инструкция к тесту

Тесты выдаются студентам на бумажном носителе. После завершения тестирования каждый обучаемый получает персональный результат.

В тесте 20 вопросов с вариантами ответа, необходимо выбрать один правильный ответ. Время тестирования 40 минут. Тестовые вопросы являются типовыми: с выбором одного варианта ответа из предложенных.

Типовые тестовые задания

1. Предмет исследования в кросс-культурном менеджменте:

01 – исследование культурных различий
02 – исследование деловых культур
03 – исследование корпоративных культур
04 – построение делового взаимодействия в межкультурной среде

2. Модель Лэйна-Дистефано описывает:
01 – параметры культуры
02 – моноактивные, полиактивные, реактивные культуры
03 – процесс кросс-культурной коммуникации
04 – фазы кросс-культурного шока

3. Какие методы исследования используются в кросс-культурном менеджменте?
01 – наблюдение
02 – фокус-группа
03 – анкетирование
04 – глубинное интервью
05 – контент-анализ
06 – кейс-стади
07 – биографический метод

4. Атмосфера в коллективе организации, ценности, обычаи, нравы, ожидания сотрудников с точки зрения теории менеджмента в совокупности формируют_____ организации:
01 – факторы успеха
02 – инфраструктуру
03 – культуру
04 – имидж

5. Выберите страну с высоким индексом "индивидуализма":
01 - Китай
02 - Япония
03 - США
04 - Индия

6. В моноактивных культурах время - это:
01 - Линейное время, все действия выполняются последовательно
02 - Время безгранично, нет суеты и выражения "времени не хватает"
03 - Цикличное время
04 - Ситуационное планирование, опоздания на встречи являются нормой

7. Культура, в которой между индивидами постоянно поддерживается определенная психологическая дистанция, а потому информация, которую необходимо донести до ее субъектов, должна носить открытый характер, называется:
01 - Культура высокого контекста
02 - Культура низкого контекста
03 - Культура среднего контекста
04 - Высокодистанцированная культура

8. Выберите перечень наук, которые лежат в основе кросс-культурного менеджмента:
01 - Антропология, культурология, этнография, теория межкультурного общения, этнопсихология, менеджмент
02 - География, история, социология
03 - Этногеография, психология, культурология
04 - Экономическая теория, статистика

9. Выберите страны с высоким индексом "коллективизма":
01 - Китай
02 - Япония
03 - США
04 - Индия
05 - Великобритания
06 - Германия

10. К основным барьерам кросс-культурного восприятия относятся:
01 - Этноцентризм
02 - Культурный шок
03 - Стереотипное восприятие
04 - Уровень экономического развития
05 - Воспитание
Система оценки: После завершения тестирования каждый обучаемый получает персональный результат.

Баллы (% правильных ответов)	**Оценка**
<50	неудовлетворительно
50-65	удовлетворительно
66-75	хорошо
76-100	отлично

4.4 Оценивание студентов при проведении промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация по дисциплине проводится в соответствии с Учебным планом в форме зачета.
Оценка знаний студента на зачете носит комплексный характер, является балльной и определяется его:

– ответом на зачете (решением теста);

– учебными достижениями в семестровый период (по очной форме обучения - количеством баллов, полученных по балльно-рейтинговой системе).

Знания и компетенции студента на зачете оцениваются оценками: «*зачтено*», «не зачтено».
Оценка студентам очной формы обучения выставляется в соответствии с балльно-рейтинговой системой. Основой для определения оценки служит уровень усвоения студентами материала, предусмотренного рабочей программой дисциплины.

Критерии оценки студента на зачете

Баллы (рейтинговой оценки), %	**Оценка**	**Требования к знаниям**
50-100	*«зачтено»*	Оценка **«зачтено»** ставится студенту, если он как минимум: – перечисляет модели и структурные компоненты кросс-культурной коммуникации ; – перечисляет причины возникновения кросс-культурных конфликтов в бизнес-среде и правила кросс-культурного поведения, но допускает ошибки; – испытывает затруднения в характеристике отличительных особенностей различных бизнес-культур; – испытывает затруднения с диагностикой деловой культуры иностранного бизнес-партнера и с выстраиванием деловых взаимодействий с ним; – распознает отдельные симптомы кросс-культурного шока, испытывает трудности со подбором методов его снижения. - Учебные достижения в семестровый период и результатами рубежного контроля демонстрируют достаточную (удовлетворительную) степень овладения программным материалом (для очной формы обучения)
Менее 50	*«не зачтено»*	Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, если он • допускает существенные ошибки в программном материале, • не обладает способностью логически верно,

		аргументировано и ясно строить устную речь по вопросам программного материала - Учебные достижения в семестровый период и результатами рубежного контроля демонстрировали низкую степень овладения программным материалом по (для очного отделения).

5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

При подготовке к занятиям на каждый теоретических вопрос темы целесообразно составить план-конспект ответа с фиксацией в нем важнейших положений анализируемых материалов, что будет способствовать более глубокому, полному освоению компетенций

Тема 1. Концепция кросс-культурного менеджмента.

Вопросы для самостоятельной подготовки:

1. Понятие кросс-культурного менеджмента. История возникновения кросс-культурного менеджмента, предмет и методы исследования.
2. Понятие «культура» в кросс-культурном менеджменте. Отношения между культурами: утилитарные, неприятия, взаимодействия.
3. Культура и поведение: факторы поведения, эмпатия.
4. Культура и ценности. Формы культурных ценностей: нравы, обычаи, традиции, обряд, право.
5. Культурная идентичность и «чужеродность» культуры.
6. Культура и язык. Гипотеза лингвистической относительности Сепира-Уорфа.
7. Культура, общение и коммуникация. «Культурный» шок в освоении «чужой» культуры: понятие, причины, симптомы, фазы и преодоление.
8. Культурные аспекты управления.
9. Межкультурная компетенция в кросс-культурной коммуникации (языковая, коммуникативная, культурная компетенция).

Литература

1. Мясоедов С.П.Основы кросскультурного менеджмента: Как вести бизнес с представителями других стран и культур: учеб.пособие. – 2-е изд. – М.: Издательство «Дело» РАНХиГС, 2015. – 256с.Раздел 1-2
2. Мясоедов, С. П. Кросс-культурный менеджмент : учебник для бакалавриата и магистратуры / С. П. Мясоедов, Л. Г. Борисова. — 3-е изд. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 314 с. — (Бакалавр и магистр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-02314-5. Режим доступа: https://www.biblio-online.ru/book/47F864E0-DB21-473B-A41E-FA12EAA5F7D3 **ЭБС «Юрайт». Раздел 1-2**
3. Теория межкультурной коммуникации : учебник и практикум для академического бакалавриата / Ю. В. Таратухина [и др.] ; под ред. Ю. В. Таратухиной, С. Н. Безус. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 265 с. — (Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-00365-9.» Режим доступа: https://www.biblio-online.ru/book/38FEC208-90B2-4A5C-80D3-D345F8F29F7F **ЭБС «Юрайт».** Раздел 1
4. Персикова Т.Н. Межкультурная коммуникация и корпоративная культура. – М: Логос, 2016. – 224с. Раздел 1

Тема 2. Влияние национальных культур на формирование моделей ведения бизнеса.

Вопросы для самостоятельной подготовки:

1. Воздействие национальной культуры на управление организацией.
2. Модель Лэйна и Дистефано (отношение к природе, ко времени, к пространству, к общению, к личной свободе, к природе человека).
3. Модель Р.Льюиса (моноактивные, полиактивные, реактивыне культуры).
4. Теория высоко- и низкоконтекстных культур Э.Холла.
5. Теория культурных измерений Г.Хофстида.
6. Теория культурной грамотности Э.Хирша.
7. Культуры универсальных и конкретных истин.

8. Эмоционально вовлеченные и эмоционально нейтральные культуры.
9. Модели культур Ф.Тромпенаарса – Хэмпдэна-Тернера.
10. Взаимодействие национальной деловой и корпоративной культур.
11. Проблемы использования теорий деловых культур в современных условиях.

Литература

1. Мясоедов С.П.Основы кросскультурного менеджмента: Как вести бизнес с представителями других стран и культур: учеб.пособие. – 2-е изд. – М.: Издательство «Дело» РАНХиГС, 2016. – 256с. Раздел 3-4
2. Мясоедов, С. П. Кросс-культурный менеджмент : учебник для бакалавриата и магистратуры / С. П. Мясоедов, Л. Г. Борисова. — 3-е изд. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 314 с. — (Бакалавр и магистр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-02314-5. Режим доступа: https://www.biblio-online.ru/book/47F864E0-DB21-473B-A41E-FA12EAA5F7D3 **ЭБС «Юрайт». Раздел 3-4**
3. Кочеткова А.И. Введение в организационное поведение и организационное моделирование: учеб.пособие. – 5-е изд. – М.: Изд-во «Дело» АНХ, 2017. – 944с. Раздел 3
4. Персикова Т.Н. Межкультурная коммуникация и корпоративная культура. – М: Логос, 2018. – 224с. Раздел 2
5. Иванов М.А, Шустерман Д.М. Организация как ваш инструмент: Российский менталитет и практика бизнеса. – 3-е изд. – М.: Альпина Бизнес Букс, 2019. – 392с. Раздел 5

Тема 3. Особенности делового взаимодействия в международной среде.

Вопросы для самостоятельной подготовки:

1. Общение и коммуникация. Процесс коммуникации и его составляющие.
2. Организационные коммуникации.
3. Сущность и факторы кросс-культурной коммуникации.
4. Сферы кросс-культурного общения организаций.
5. Виды кросс-культурной коммуникации: вербальная, невербальная, паравербальная коммуникация.
6. Формы кросс-культурной коммуникации (прямая – косвенная, непосредственная – опосредованная).
7. Кросс-культурный шок и типичные ошибки общения. Причины возникновения трудностей в кросс-культурном общении: различия в восприятии, интерпретация (атрибуция) культуры.
8. Стереотипы восприятия, предрассудки в кросс-культурной коммуникации.
9. Модель освоения «чужой» культуры М.Беннета (этноцентристские, этнорелятивистские этапы).
10. Толерантность – интолерантность. Межкультурные конфликты. Стратегии разрешения конфликта в разных национальных культурах (соревнование, сотрудничество, уход от конфликта, уступчивость, компромисс).
11. Этическое кредо и правила кросс-культурного поведения и коммуникации.

Литература

1. Мясоедов С.П.Основы кросскультурного менеджмента: Как вести бизнес с представителями других стран и культур: учеб.пособие. – 2-е изд. – М.: Издательство «Дело» РАНХиГС, 2017. – 256с. Раздел 5
2. Мясоедов, С. П. Кросс-культурный менеджмент : учебник для бакалавриата и магистратуры / С. П. Мясоедов, Л. Г. Борисова. — 3-е изд. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 314 с. — (Бакалавр и магистр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-02314-5. Режим доступа: https://www.biblio-online.ru/book/47F864E0-DB21-473B-A41E-FA12EAA5F7D3 **ЭБС «Юрайт». Раздел 5**
3. Теория межкультурной коммуникации : учебник и практикум для академического бакалавриата / Ю. В. Таратухина [и др.] ; под ред. Ю. В. Таратухиной, С. Н. Безус. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 265 с. — (Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-00365-9.» Режим доступа: https://www.biblio-online.ru/book/38FEC208-90B2-4A5C-80D3-D345F8F29F7F **ЭБС «Юрайт».**
4. Персикова Т.Н. Межкультурная коммуникация и корпоративная культура. – М:

Логос, 2002. – 224с. Раздел 3-4

Тема 4. Многонациональные корпорации: управление персоналом в кросс-культурной среде. Мультикультурная команда.

Вопросы для самостоятельной подготовки:

1. Многонациональные корпорации (МНК). Сильные и слабые стороны МНК.
2. Культурное многообразие МНК.
3. Типология МНК (этноцентрические, полицентрические, региоцентричекие, геоцентрические).
4. Проблемы внешней адаптации МНК к кросс-культурному взаимодействию. Неудачи слияний, поглощений, диверсификаций.
5. Взаимодействие корпоративной культуры МНК и национальной культуры принимающей страны.
6. Внутренняя интеграция МНК (модель культурного превосходства, культурного компромисса, культурной синергии).
7. Воздействие корпоративной и национальной культур на сотрудника МНК.
8. Отбор и подготовка сотрудников для работы в МНК. Иностранные специалисты в компаниях (экспаты): трудности кросс-культурного взаимодействия. Мультикультурная команда.
9. Формирование кросс-культурной компетенции в мультикультурной команде.

Литература

1. Мясоедов С.П.Основы кросскультурного менеджмента: Как вести бизнес с представителями других стран и культур: учеб.пособие. – 2-е изд. – М.: Издательство «Дело» РАНХиГС, 2018. – 256с. Раздел 6
2. Мясоедов, С. П. Кросс-культурный менеджмент : учебник для бакалавриата и магистратуры / С. П. Мясоедов, Л. Г. Борисова. — 3-е изд. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 314 с. — (Бакалавр и магистр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-02314-5. Режим доступа: https://www.biblio-online.ru/book/47F864E0-DB21-473B-A41E-FA12EAA5F7D3 **ЭБС «Юрайт». Раздел 6**
3. Теория межкультурной коммуникации : учебник и практикум для академического бакалавриата / Ю. В. Таратухина [и др.] ; под ред. Ю. В. Таратухиной, С. Н. Безус. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 265 с. — (Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-00365-9.» Режим доступа: https://www.biblio-online.ru/book/38FEC208-90B2-4A5C-80D3-D345F8F29F7F **ЭБС «Юрайт».** Раздел 4-5
4. Персикова Т.Н. Межкультурная коммуникация и корпоративная культура. – М: Логос, 2019. – 224с. Раздел 3

6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", включая перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю)

6.1. основная литература:

1. Мясоедов С.П.Основы кросскультурного менеджмента: Как вести бизнес с представителями других стран и культур: учеб.пособие. – 2-е изд. – М.: Издательство «Дело» РАНХиГС, 2015. – 256с.
2. Мясоедов, С. П. Кросс-культурный менеджмент : учебник для бакалавриата и магистратуры / С. П. Мясоедов, Л. Г. Борисова. — 3-е изд. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 314 с. — (Бакалавр и магистр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-02314-5. Режим доступа: https://www.biblio-online.ru/book/47F864E0-DB21-473B-A41E-FA12EAA5F7D3 **ЭБС «Юрайт».**
3. Теория межкультурной коммуникации : учебник и практикум для академического бакалавриата / Ю. В. Таратухина [и др.] ; под ред. Ю. В. Таратухиной, С. Н. Безус. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 265 с. — (Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-00365-9.» Режим доступа: https://www.biblio-online.ru/book/38FEC208-90B2-4A5C-80D3-D345F8F29F7F **ЭБС «Юрайт».**

4. Кочеткова А.И. Введение в организационное поведение и организационное моделирование: учеб.пособие. – 5-е изд. – М.: Изд-во «Дело» АНХ, 2016. – 944с.

6.2. дополнительная литература

1. Персикова Т.Н. Межкультурная коммуникация и корпоративная культура. – М: Логос, 2018. – 224с.
2. Виханский О.С., Наумов А.И. Менеджмент: Учебник. – 3-е изд. – М.: Экономистъ, 2016. – 528с.
3. Грашина М.Н., Дункан В.Р. Основы управления проектами. – 2-е изд. – М.: БИНОМ. Лаборатория знаний, 2011. – 237с.
4. Гибсон Дж.Л., Иванцевич Д.М., Доннелли Д.Х. – мл. Организация: поведение, структура, процессы: Пер. с англ. – 8-е изд. – М.: ИНФРА-М, 2018. – 662с.
5. Дафт Р. Теория организации. Учебник. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2016. – 736 с.
6. Занковский А.Н. Организационная психология. – М.: Флинта, 2015. – 648с.
7. Иванов М.А, Шустерман Д.М. Организация как ваш инструмент: Российский менталитет и практика бизнеса. – 3-е изд. – М.: Альпина Бизнес Букс, 2016. – 392с.
8. Иванова С. Развитие потенциала сотрудников: профессиональные компетенции, лидерство, коммуникации.- М.: Альпина Паблишерз, 2018. – 280с.
9. Мескон М., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента: Пер.с англ. – М.: Дело, 2015. – 720с.
10. Мильнер Б.З. Теория организации: Учебник.-7-е изд., перераб. и доп.-М.: ИНФРА-М, 2015.-864с.-(Высшее образование)
11. Соломанидина Т.О. Организационная культура компании: Учебное пособие. – 2-е изд. – М.: ИНФРА, 2017. – 624с.
12. Соломанидина Т.О. Организационная культура компании в таблицах, тестах, схемах. – М.: ИНФРА-М, 2007. – 395с.
13. Спивак В.А. Корпоративная культура. – СПб: Питер, 2018.
14. Шаталова Н.И. Организационная культура: Учебник. – М.: Экзамен, 2017. – 656с.
15. Шейн Э. Организационная культура и лидерство. 3-е изд. – СПб: Питер, 2016. – 336с.
16. Пригожин А.И. Методы развития организаций. – М.: МЦФЭР, 2018. – 864с.
17. Спивак В.А. Организационное поведение и управление персоналом. – СПб: Изд-во “Питер”, 2000. – 416с.
18. Холл Р. Организации: структуры, процессы, результаты. – СПб: Питер, 2019. – 512с.
19. Шишлова Е.Э. Развитие организации. Социально-психологический аспект: Учебное пособие.-М.: Проспект, 2015.-224 с.

Публикации в журналах: «Менеджмент в России и за рубежом», «Проблемы теории и практики управления», «Секрет фирмы», «Управление компанией», «Управление персоналом», «Кадровая служба», «Справочник по управлению персоналом» и др.

6.3. Интернет-ресурсы

1. http://www.elitarium.ru/2008/08/04/mezhkulturnye_razlichija.html - А.Е.Лузин «Межкультурные различия и способы адаптации к ним
2. http://www.elitarium.ru/2005/09/01/cherty_zapadnojj_i_vostochnojj_bizneskultur_v_rossijjskojj_dejjstvitelnosti.html - Р.Я Вакуленко «Черты западной и восточной бизнес-культур в российской действительности
3. http://www.elitarium.ru/2007/10/22/variacii_v_kommunikacijakh.html - И.В.Алёшина «Культурные вариации в вербальных и невербальных коммуникациях»
4. http://www.elitarium.ru/2005/12/14/zapadnaja_i_vostochnaja_delovye_kultury.html И.В.Алёшина «Западная и восточная деловые культуры»
5. http://www.elitarium.ru/2005/02/16/russkie_i_inostrancy.html - С.И.Сметанин «Русские и иностранцы»
6. http://www.elitarium.ru/2004/05/27/tri_osobennosti_rossijjskogo_mentaliteta.html - Е.А.Жданова «Три особенности российского менталитета»

7. http://www.elitarium.ru/2004/05/06/russkie_stereotipy_tradicii_i_mentalnost.html - А.В.Сергеева «Русские стереотипы, традиции и ментальность»

8. http://www.elitarium.ru/2003/11/27/osobennosti_russkojazychnojj_i_anglojazychnojj_kultury_v_objavlenijakh_i_prizyvakh.htm l - С.Г.Тер-Минасова «Особенности русскоязычной и англоязычной культуры в объявлениях и призывах»

9. http://www.dis.ru/library/manag/archive/2006/6/4195.htm l - В.Н. Ключко «Германская модель корпоративного управления: генезис, особенности и тенденции»

10. http://enbv.narod.ru/text/Econom/management/knorring_upravlenie/str/16.html - В.И.Кнорринг «Этапы развития и современное состояние теории, практики и искусства управления за рубежом»

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

- 5 лингафонных кабинетов с установленным программным обеспечением (программа «Нибелунг»), оснащенные наушниками (на каждом рабочем столе)
- компьютеры с доступом в Интернет;
- мультимедийное оборудование;
- интерактивная доска (при наличии);
- классная доска, указка.

Программное обеспечение	Версия	Существует лицензий (и тип), количество
Windows 7 Pro	7	105
Офисный пакет		
Microsoft Office 2010 standard	2010	150
Microsoft Office 2016 standard	2016	120
Антивирусная защита		
-Kaspersky Endpoint Security длябизнеса-Стандартный Russian Edition	10.2.5.3201	450
Дополнительные программы и утилиты		
WinRar	5	250
Radmin	3	250
ABBY FineReader 9.0 Corporate Edition	9	15
Другое ПО, используемое в деятельности филиала		
1С Библиотека	2.1.2.1	1
Гарант	8.00.2.025	50
Консультант	4016.00.12	50

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

Челябинский филиал
Кафедра гражданско-правовых дисциплин

УТВЕРЖДЕНА
решением кафедры
гражданско-правовых дисциплин
Протокол от «27» августа 2019 г.
№ 1

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
Б1.В.ДВ.04.03 Правовая охрана лиц с ограниченными возможностями здоровья

индекс, наименование дисциплины, в соответствии с учебным планом

38.03.03 Управление персоналом
код, наименование направления подготовки

Управление персоналом организации
направленность и профиль

бакалавр
квалификация

очная и заочная формы обучения
формы обучения

Челябинск 2019

Автор(ы)-составитель(и):

К.ю.н., доцент, доцент кафедры
гражданско-правовых дисциплин Новокшонова Н.А.

Преподаватель кафедры
гражданско-правовых дисциплин Палий Л.В.

Заведующий кафедрой
гражданско-правовых дисциплин канд. юрид. наук, доцент Тенетко А.А.

СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы	4
2. Объем и место дисциплины в структуре образовательной программы	4
3. Содержание и структура дисциплины (модуля)	5
4. Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине	10
5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины	15
6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся по дисциплине	18
7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы	21

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения программы

1.1. Дисциплина Б1.В.ДВ.04.03 «Правовая охрана лиц с ограниченными возможностями здоровья» обеспечивает овладение следующими компетенциями:

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
УК ОС-6	способность выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	-	-

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

Код компетенции	Результаты обучения
УК ОС-6	на уровне **знаний:** • описать нормативно-правовое обеспечение охраны и защиты прав лиц с ограниченными возможностями здоровья на международном уровне и в РФ; • перечислить и объяснить основные положения, сущность и содержание основных понятий, категорий института охраны и защиты прав лиц с ограниченными возможностями здоровья • охарактеризовать формы и способы защиты и осуществления прав лиц с ограниченными возможностями здоровья;
	на уровне **умений:** • составлять анализировать, толковать и правильно применять систему норм, регулирующих права лиц с ограниченными возможностями здоровья; • уметь применять меры правовой охраны и защиты прав лиц с ограниченными возможностями здоровья;

2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО

Объем дисциплины

Общая трудоемкость дисциплины (модуля) в зачетных единицах: 108 часов академических (3 з.е.); 81 час астрономический (3 з.е.).

- количество академических часов, выделенных на контактную работу с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся:

✓ очная форма обучения – 108 часов, в том числе:

– лекционные занятия – 20 часов

– практические занятия – 28 часов

Самостоятельная работа студентов – 60 часов.

✓ заочная форма обучения - 108 часов, в том числе:

– лекционные занятия – 6 часов;
– практические занятия – 6 часов;
– контроль (зачет) – 4 часа
Самостоятельная работа студентов – 92 часа

- *количество астрономических часов, выделенных на контактную работу с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся:*

✓ очная форма обучения – 81 часов, в том числе:
– лекционные занятия – 16 часов
– практические занятия – 16 часов
Самостоятельная работа студентов – 49 часов.
✓ заочная форма обучения - 81 часов, в том числе:
– лекционные занятия – 4 часов;
– практические занятия – 6 часов;
– контроль (зачет) – 3 часа
Самостоятельная работа студентов – 68 часов.

Место дисциплины в структуре ОП ВО

Б1.В.ДВ.04.03 Правовая охрана лиц с ограниченными возможностями здоровья; очная форма – 3 курс, 6 семестр; заочная форма –4-5 курс, 8-9 семестр;

– дисциплина реализуется после изучения таких дисциплин как:
  - Б1.Б.04 – Право,
  - Б1.Б.07 – Психология

– форма промежуточной аттестации в соответствии с учебным планом - зачет.

3. Содержание и структура дисциплины (модуля) в академических часах

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины (модуля), час.						Форма текущего контроля успеваемости**, промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л/ЭО, ДОТ*	ЛР/ ЭО, ДОТ*	ПЗ/ ЭО, ДОТ*	КСР		
Очная форма обучения								
Тема 1	Понятие «лица с ограниченными возможностями здоровья» в законодательстве Российской Федерации	20	4		4		12	О
Тема 2	Понятие, порядок и основания прохождения медико-социальной экспертизы. Правовое значение заключения медико-социальной экспертизы.	22	4		6		12	З
Тема 3	Нормативно-правовое	22	4		6		12	О

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины (модуля), час.						Форма текущего контроля успеваемости**, промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л/ЭО, ДОТ*	ЛР/ ЭО, ДОТ*	ПЗ/ ЭО, ДОТ*	КСР		
	обеспечение и основное содержание реабилитации и абилитации лиц с ограниченными возможностями здоровья в РФ							
Тема 4	Права лиц с ограниченными возможностями здоровья на обеспечение жизнедеятельности. Государственные гарантии в области социальной защиты	22	4		6		12	Т
Тема 5	Общественные объединения инвалидов как субъекты права. Защита и охрана прав инвалидов в РФ.	22	4		6		12	О
Промежуточная аттестация		Зачет						
Всего:		**108**	**20**	**-**	**28**		**60**	
Заочная форма обучения								
Тема 1	Понятие «лица с ограниченными возможностями здоровья» в законодательстве Российской Федерации	18	2				16	О
Тема 2	Понятие, порядок и основания прохождения медико-социальной экспертизы. Правовое значение заключения медико-социальной экспертизы	20			2		18	З
Тема 3	Нормативно-правовое обеспечение и основное содержание реабилитации и абилитации лиц с ограниченными возможностями здоровья в РФ	22	2				20	О
Тема 4	Права лиц с ограниченными возможностями	22	2		2		18	Т

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины (модуля), час.						Форма текущего контроля успеваемости**, промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л/ЭО, ДОТ*	ЛР/ ЭО, ДОТ*	ПЗ/ ЭО, ДОТ*	КСР		
	здоровья на обеспечение жизнедеятельности. Государственные гарантии в области социальной защиты							
Тема 5	Общественные объединения инвалидов как субъекты права. Защита и охрана прав инвалидов в РФ.	22			2		20	О
Промежуточная аттестация		Зачет 4						
	Всего:	**108**	**6**	**-**	**6**		**92**	

*Примечание: * опрос (О), доклад (Д), решение задач (З), тестирование (Т)*

Содержание и структура дисциплины (модуля) в астрономических часах

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины (модуля), час.						Форма текущего контроля успеваемости**, промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л/ЭО, ДОТ*	ЛР/ ЭО, ДОТ*	ПЗ/ ЭО, ДОТ*	КСР		
Очная форма обучения								
Тема 1	Понятие «лица с ограниченными возможностями здоровья» в законодательстве Российской Федерации	16	3		3		10	О
Тема 2	Понятие, порядок и основания прохождения медико-социальной экспертизы. Правовое значение заключения медико-социальной экспертизы.	16	3		3		10	З
Тема 3	Нормативно-правовое обеспечение и основное содержание реабилитации и абилитации лиц с ограниченными возможностями здоровья в РФ	16	3		3		10	О
Тема 4	Права лиц с	16	3		3		10	Т

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины (модуля), час.						Форма текущего контроля успеваемости**, промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л/ЭО, ДОТ*	ЛР/ ЭО, ДОТ*	ПЗ/ ЭО, ДОТ*	КСР		
	ограниченными возможностями здоровья на обеспечение жизнедеятельности. Государственные гарантии в области социальной защиты							
Тема 5	Общественные объединения инвалидов как субъекты права. Защита и охрана прав инвалидов в РФ.	17	4		4		9	О
Промежуточная аттестация		Зачет						
Всего:		**81**	**16**	**-**	**16**		**49**	
Заочная форма обучения								
Тема 1	Понятие «лица с ограниченными возможностями здоровья» в законодательстве Российской Федерации	15	1				14	О
Тема 2	Понятие, порядок и основания прохождения медико-социальной экспертизы. Правовое значение заключения медико-социальной экспертизы	16			2		14	З
Тема 3	Нормативно-правовое обеспечение и основное содержание реабилитации и абилитации лиц с ограниченными возможностями здоровья в РФ	15	1				14	О
Тема 4	Права лиц с ограниченными возможностями здоровья на обеспечение жизнедеятельности. Государственные гарантии в области социальной защиты	18	2		2		14	Т
Тема 5	Общественные объединения	14			2		12	О

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины (модуля), час.						Форма текущего контроля успеваемости**, промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л/ЭО, ДОТ*	ЛР/ ЭО, ДОТ*	ПЗ/ ЭО, ДОТ*	КСР		
	инвалидов как субъекты права. Защита и охрана прав инвалидов в РФ.							
Промежуточная аттестация		Зачет 3						
Всего:		**81**	**4**	**-**	**6**		**68**	

*Примечание: * опрос (О), доклад (Д), решение задач (З), тестирование (Т)*

Содержание дисциплины (модуля)

Тема 1. Понятие «лица с ограниченными возможностями» в законодательстве Российской Федерации

Соотношение понятий «инвалид» и «лицо с ограниченными возможностями здоровья». Основания определения группы инвалидности. Понятие социальной защиты инвалидов. Законодательство Российской Федерации о социальной защите инвалидов. Недопустимость дискриминации по признаку инвалидности.

Компетенция федеральных органов государственной власти в области социальной защиты инвалидов. Участие органов государственной власти субъектов Российской Федерации в обеспечении социальной защиты и социальной поддержки инвалидов. Ответственность за причинение вреда здоровью, приведшего к инвалидности.

Тема 2. Понятие, порядок и основания прохождения медико-социальной экспертизы. Правовое значение заключения медико-социальной экспертизы.

Понятие, порядок и основания прохождения медико-социальной экспертизы. Федеральные учреждения медико-социальной экспертизы. Правовое значение заключения, полученного по итогам прохождения медико-социальной экспертизы.

Тема 3. Нормативно-правовое обеспечение и основное содержание реабилитации и абилитации лиц с ограниченными возможностями здоровья в РФ.

Понятие реабилитации и абилитации инвалидов. Федеральный перечень реабилитационных мероприятий, технических средств реабилитации и услуг, предоставляемых инвалиду. Индивидуальная программа реабилитации или абилитации инвалида. Технические средства реабилитации инвалидов.

Тема 4. Права лиц с ограниченными возможностями здоровья на обеспечение жизнедеятельности. Государственные гарантии в области социальной защиты.

Медицинская помощь инвалидам. Обеспечение беспрепятственного доступа инвалидов к информации. Участие инвалидов по зрению в осуществлении операций с использованием факсимильного воспроизведения собственноручной подписи.

Обеспечение беспрепятственного доступа инвалидов к объектам социальной, инженерной и транспортной инфраструктуры. Ответственность за уклонение от исполнения требований к созданию условий для беспрепятственного доступа инвалидов к объектам социальной, инженерной и транспортной инфраструктур.

Обеспечение инвалидов жильем. Образование инвалидов.

Обеспечение занятости инвалидов. Установление квоты для приема на работу инвалидов. Специальные рабочие места для трудоустройства инвалидов. Условия труда инвалидов. Права, обязанности и ответственность работодателей в обеспечении занятости инвалидов.

Материальное обеспечение инвалидов. Социально-бытовое обслуживание инвалидов. Ежемесячная денежная выплата инвалидам.

Обеспечение мер социальной поддержки инвалидов по оплате жилого помещения и коммунальных услуг, а также по обеспечению жильем инвалидов и семей, имеющих детей-инвалидов.

Порядок сохранения мер социальной защиты, установленных инвалидам.

Тема 5. Общественные объединения инвалидов как субъекты права. Защита и охрана прав инвалидов в РФ.

Право инвалидов на создание общественных объединений. Общественные организации инвалидов как некоммерческие организации.

Действующие общественные организации инвалидов в России.

Ответственность за нарушение прав инвалидов. Рассмотрение споров.

4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине (модулю)

4.1. Формы и методы текущего контроля успеваемости обучающихся и промежуточной аттестации.

4.1.1. В ходе реализации дисциплины Б1.В.ДВ.04.03 Правовая охрана лиц с ограниченными возможностями здоровья используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

- при проведении занятий семинарского типа: опрос
- при контроле результатов самостоятельной работы студентов: опрос, тестирование

Тема 1. Понятие «лица с ограниченными возможностями» в законодательстве Российской Федерации

Типовые оценочные материалы по теме 1

Вопросы для проведения опроса:

1. Соотношение понятий «инвалид» и «лицо с ограниченными возможностями здоровья»
2. Основания определения группа инвалидности
3. Законодательство о социальной защите инвалидов
4. Система и компетенция органов власти в области социальной защиты лиц с ограниченными возможностями.
5. Виды ответственности за причинение вреда, здоровью, приведшего к инвалидности.

Тема 2. Понятие, порядок и основания прохождения медико-социальной экспертизы. Правовое значение заключения медико-социальной экспертизы.

Типовые оценочные материалы по теме 2

Вопросы для проведения опроса:

1. Порядок признание лица инвалидом и определение в установленном порядке потребностей освидетельствуемого лица в мерах социальной защиты.

2. Федеральные учреждения, осуществляющие медико-социальной экспертизы.

3. Порядок организации и деятельности федеральных учреждений медико-социальной экспертизы

4. Решение учреждения медико-социальной экспертизы

Тема 3. Нормативно-правовое обеспечение и основное содержание реабилитации и абилитации лиц с ограниченными возможностями здоровья в РФ.

Типовые оценочные материалы по теме 3

Типовые задачи:

Задача 1. Составьте исковое заявление в защиту прав лиц с ограниченными возможностями здоровья в ситуации, когда имеются нарушения в сфере:

- обязательственных прав,
- социальных прав

Тема 4. Права лиц с ограниченными возможностями здоровья на обеспечение жизнедеятельности. Государственные гарантии в области социальной защиты.

Типовые оценочные материалы по теме 4

Типовые тестовые задания:

Инструкция к тесту

Тесты выдаются студентам в бумажном варианте. После завершения тестирования каждый обучаемый получает персональный результат.

В тесте 15 вопросов с вариантами ответа, необходимо выбрать один правильный ответ. Время тестирования 40 минут. Тестовые вопросы являются типовыми: с выбором одного варианта ответа из предложенных.

1.Каково соотношение понятий «социальное обеспечение» и «социальная защита населения»?

А) Социальная защита населения – более узкое понятие, чем социальное обеспечение, касается только нетрудоспособных граждан

Б) Социальное обеспечение является составной частью социальной защиты населения

В) Социальное обеспечение и социальная защита населения существуют параллельно, не пересекаясь ни по кругу обеспечиваемых лиц, ни по видам обеспечения

Г) Социальное обеспечение и социальная защита населения – 2 тождественных понятия

2. Влияет ли степень инвалидности на размер трудовой пенсии по инвалидности:

А) Да, влияет на размер базовой и страховой части

Б) Да, влияет на размер страховой части

В) Да, влияет на размер базовой части

Г) Нет, не влияет

Тема 5. Общественные объединения лиц с ограниченными возможностями здоровья как субъекты права. Защита и охрана прав лиц с ограниченными возможностями здоровья в РФ.

Типовые оценочные материалы по теме 5

Вопросы для проведения опроса:

1. Общественные объединения, созданные и действующие в целях защиты прав и

законных интересов инвалидов,

2. Взаимодействие федеральных органов исполнительной власти, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления и организаций, защищающих права инвалидов.

3. Общественные объединения инвалидов и организации, которые созданы общероссийскими общественными объединениями инвалидов как юридические лица

4. Оказание поддержки общественным объединениям инвалидов

Шкала оценивания

	Формы контроля	**Критерии оценки**	**Показатели и шкала оценивания (кол-во баллов)**
1.	Опрос	Правильность ответов на поставленные вопросы (до 5 мини-вопросов)	**5 баллов –** ответил на все вопросы **4 балла** – ответил на все вопросы, допустил 1-2 ошибки, но сам их исправил **3 балла** – ответил на 3 и более вопросов с ошибками **2 балла** – ответил на 1-2 вопроса с ошибками
2.	Решение задач	Качество решения задач: правильность решения задачи, оформление задачи.	**5 баллов** – задача решена правильно, правильно оформлена. **4 балла** – задача решена правильно, но есть ошибки в оформлении **3 балла** - ошибки в расчетах и оформлении **2 балла** - задача решена неправильно
3.	Тесты: письменные и/или компьютерные	Правильность ответа	**5 баллов** – 76-100% **4 балла** – 66-75% **3 балла** – 50-65% **2 балла** - < 50%

4.3. Оценочные средства для промежуточной аттестации.

4.3.1. Формируемые компетенции

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
УК ОС-6	способность выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	-	-

4.3.2.Типовые оценочные средства промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация студентов проводится в форме зачета.
Зачет проходит в форме тестирования.

Инструкция к тесту

Тесты выдаются студентам в бумажном варианте. После завершения тестирования каждый обучаемый получает персональный результат.

В тесте 20 вопросов с вариантами ответа, необходимо выбрать один правильный ответ. Время тестирования 40 минут. Тестовые вопросы являются типовыми: с выбором одного варианта ответа из предложенных.

Типовые тестовые задания

1. Получателями пособия на погребение являются:

А) супруг умершего, его близкие и иные родственники, законный представитель или иное лицо, взявшее на себя обязанности и расходы по погребению

Б) супруг умершего, его близкие и иные родственники

В) только супруг умершего, отец или мать

2. Пенсии по случаю потери кормильца – это:

А) Это гарантированная государством минимальная социальная помощь, предоставляемая указанным в законе лицам, независимо от их трудового стажа, уплаты страховых взносов, выплачиваемая при достижении установленного возраста

Б) Ежемесячные выплаты из Пенсионного фонда РФ, а также из Федерального бюджета для нетрудоспособных, назначаемые в размерах, соизмеримых с заработком умершего (безвестно отсутствующего) кормильца, находившимся на иждивении умершего

В) Ежемесячные денежные выплаты, назначаемые гражданам, которые имеют стойкое нарушение функций организма, как при наличии у них необходимого трудового (страхового) стажа, так и без него

Г) Ежемесячная денежная выплата, устанавливаемая гражданам в связи с длительной, определенной законом работой или профессиональной деятельностью и назначаемая, как правило, независимо от возраста получателя при оставлении этой работы

3. Влияет ли степень инвалидности на размер трудовой пенсии по инвалидности:

А) Да, влияет на размер базовой и страховой части

Б) Да, влияет на размер страховой части

В) Да, влияет на размер базовой части

Г) Нет, не влияет

4. При вступлении в новый брак трудовая пенсия по случаю потери кормильца:

А) Не сохраняется в любом случае

Б) Не сохраняется

В) Сохраняется в любом случае

Г) Сохраняется только в том случае, если она была установлена до вступления в новый брак

5. Каковы финансовые источники выплат государственных пособий:

А) Часть государственных пособий выплачивается из средств Фонда социального страхования РФ, часть – из ассигнований бюджетов различных уровней

Б) Государственные пособия выплачиваются из всех фондов обязательного социального страхования

В) Все пособия выплачиваются из средств Фонда социального страхования РФ

Г) Все верно

6. Право на трудовую пенсию по инвалидности имеют граждане РФ и постоянно проживающие на территории РФ иностранные граждане и лица без гражданства, отвечающие условию:

А) Они должны иметь не менее 2 детей

Б) Они должны числиться без вести пропавшими

В) Они должны являться единственным кормильцем в семье

Г) Они должны быть зарегистрированы в системе обязательного пенсионного страхования РФ

7. Какой минимальный страховой стаж требуется для назначения трудовой пенсии по старости на общих основаниях:

А) 5 лет

Б) 1 год

В) 20 лет

Г) 1 день

8. Наиболее тяжелой степенью инвалидности признается:

А) Инвалидам, имеющим ограничение способности к трудовой деятельности 3 степени

Б) Инвалидам, имеющим ограничение способности к трудовой деятельности 2 степени

В) Инвалидам, имеющим ограничение способности к трудовой деятельности 4 степени

Г) Инвалидам, имеющим ограничение способности к трудовой деятельности 1 степени

Система оценки: После завершения тестирования каждый обучаемый получает персональный результат.

Баллы	**Оценка**
<60	неудовлетворительно
60-70	удовлетворительно
71-80	хорошо
81-100	отлично

4.4 Оценивание студентов при проведении промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация по дисциплине проводится в соответствии с Учебным планом в форме зачета.

Оценка знаний студента на зачете носит комплексный характер, является балльной и определяется его:

– ответом на зачете (решением теста);

– учебными достижениями в семестровый период (по очной форме обучения - количеством баллов, полученных по балльно-рейтинговой системе).

Знания и компетенции студента на зачете оцениваются оценками: «*зачтено*» , «*не зачтено»*.

Оценка студентам очной формы обучения выставляется в соответствии с балльно-рейтинговой системой. Основой для определения оценки служит уровень усвоения студентами материала, предусмотренного рабочей программой дисциплины.

Критерии оценки студента на зачете

Баллы (рейтинговой оценки), %	**Оценка**	**Требования к знаниям**
50-100	*«зачтено»*	Оценка **«зачтено»** выставляется студенту, если он как минимум: – описывает нормативно-правовое обеспечение охраны и защиты прав лиц с ограниченными возможностями здоровья на международном уровне и в РФ, но допускает ошибки; – перечисляет отдельные основные положения, сущность некоторых основных понятий и категорий института охраны и защиты прав лиц с ограниченными возможностями здоровья; – испытывает затруднения при характеристике форм и способы защиты и осуществления прав лиц с ограниченными возможностями здоровья; – с ошибками анализирует, толкует и применяет систему норм, регулирующих права лиц с ограниченными возможностями здоровья; - испытывает затруднения при оценке принимаемых в организации решений с точки зрения КСО; - с ошибками применяет меры правовой охраны и защиты прав лиц с ограниченными возможностями здоровья. – Учебные достижения в семестровый период и результатами рубежного контроля демонстрируют достаточную (удовлетворительную) степень овладения программным материалом (для очной формы обучения)
Менее 50	*«не зачтено»*	Оценка «не зачтено» выставляется студенту, если он • допускает существенные ошибки в программном материале, • не обладает способностью логически верно, аргументировано и ясно строить устную речь по вопросам программного материала - Учебные достижения в семестровый период и результатами рубежного контроля демонстрировали низкую степень овладения программным материалом по (для очного отделения).

5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

При подготовке к занятиям на каждый теоретических вопрос темы целесообразно составить план-конспект ответа с фиксацией в нем важнейших положений анализируемых материалов, что будет способствовать более глубокому, полному освоению компетенций.

Тема 1. Понятие «лица с ограниченными возможностями» в законодательстве Российской Федерации.

Вопросы для самостоятельной подготовки:

1. Соотношение понятий «инвалид» и «лицо с ограниченными возможностями здоровья».
2. Основания определения группы инвалидности.
3. Понятие социальной защиты инвалидов. Законодательство Российской Федерации о социальной защите инвалидов.
4. Недопустимость дискриминации по признаку инвалидности.
5. Компетенция федеральных органов государственной власти в области социальной защиты инвалидов.

6. Участие органов государственной власти субъектов Российской Федерации в обеспечении социальной защиты и социальной поддержки инвалидов.

7. Ответственность за причинение вреда здоровью, приведшего к инвалидности.

Литература

1. Право социального обеспечения [Электронный ресурс]: учебник для студентов вузов, обучающихся по специальности «Юриспруденция»/ Р.А. Курбанов [и др.].- Электрон. текстовые данные.- М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2015.- 439 с.- Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/59301.html .- **ЭБС «IPRbooks»** Раздел 1

2. Право социального обеспечения: учебник для академического бакалавриата. - 2-е изд., перераб. и доп. / Под ред. Ю.П. Орловского. - М.: Юрайт, 2016. - 524 с. Раздел 1-2

3. Захарова Н.А. Право социального обеспечения [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Захарова Н.А., Горшков А.В.- Электрон. текстовые данные.- М.: Омега-Л, Ай Пи Эр Медиа, 2015.- 121 с.- Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/23261.html .- **ЭБС «IPRbooks»** Раздел 1

4. Благодир А.Л., Кирилловых А.А. Комментарий к Федеральному закону от 24 ноября 1995 года № 181-ФЗ "О социальной защите инвалидов в Российской Федерации" (постатейный). 2-е изд., перераб. и доп. // СПС КонсультантПлюс, 2016. Раздел 1-4

5. Курбанов Р.А. Право социального обеспечения [Электронный ресурс]: учебник/ Курбанов Р.А., Озоженко С.И., Зульфугарзаде Т.Э.- Электрон. текстовые данные.- М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2016.- 439 с. Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/28192. - **ЭБС «IPRbooks»** Раздел 1

Тема 2. Понятие, порядок и основания прохождения медико-социальной экспертизы. Правовое значение заключения медико-социальной экспертизы.

Вопросы для самостоятельной подготовки:

1. Понятие, порядок и основания прохождения медико-социальной экспертизы.
2. Федеральные учреждения медико-социальной экспертизы.
3. Правовое значение заключения, полученного по итогам прохождения медико-социальной экспертизы.

Литература

1. Право социального обеспечения [Электронный ресурс]: учебник для студентов вузов, обучающихся по специальности «Юриспруденция»/ Р.А. Курбанов [и др.].- Электрон. текстовые данные.- М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2015.- 439 с.- Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/59301.html .- ЭБС «IPRbooks» Раздел 3

2. Право социального обеспечения: учебник для академического бакалавриата. - 2-е изд., перераб. и доп. / Под ред. Ю.П. Орловского. - М.: Юрайт, 2016. - 524 с. Раздел 4

3. Захарова Н.А. Право социального обеспечения [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Захарова Н.А., Горшков А.В.- Электрон. текстовые данные.- М.: Омега-Л, Ай Пи Эр Медиа, 2015.- 121 с.- Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/23261.html .- ЭБС «IPRbooks» Раздел 3

4. Благодир А.Л., Кирилловых А.А. Комментарий к Федеральному закону от 24 ноября 1995 года № 181-ФЗ "О социальной защите инвалидов в Российской Федерации" (постатейный). 2-е изд., перераб. и доп. // СПС КонсультантПлюс, 2016. Раздел 2

5. Курбанов Р.А. Право социального обеспечения [Электронный ресурс]: учебник/ Курбанов Р.А., Озоженко С.И., Зульфугарзаде Т.Э.- Электрон. текстовые данные.- М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2016.- 439 с. Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/28192. - ЭБС «IPRbooks» Раздел 2

Тема 3. Нормативно-правовое обеспечение и основное содержание реабилитации и абилитации лиц с ограниченными возможностями здоровья в РФ.

Вопросы для самостоятельной подготовки:

1. Понятие реабилитации и абилитации инвалидов.
2. Федеральный перечень реабилитационных мероприятий, технических средств реабилитации и услуг, предоставляемых инвалиду.
3. Индивидуальная программа реабилитации или абилитации инвалида.
4. Технические средства реабилитации инвалидов.

Литература

1. Право социального обеспечения [Электронный ресурс]: учебник для студентов вузов, обучающихся по специальности «Юриспруденция»/ Р.А. Курбанов [и др.].- Электрон. текстовые данные.- М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2015.- 439 с.- Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/59301.html .- ЭБС «IPRbooks» Раздел 3

2. Право социального обеспечения: учебник для академического бакалавриата. - 2-е изд., перераб. и доп. / Под ред. Ю.П. Орловского. - М.: Юрайт, 2016. - 524 с. Раздел 4-5

3. Право социального обеспечения: учебник для бакалавров / под ред. В.Ш. Шайхатдинова. - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: Юрайт, 2016. - 654 с. Раздел 3

4. Захарова Н.А. Право социального обеспечения [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Захарова Н.А., Горшков А.В.- Электрон. текстовые данные.- М.: Омега-Л, Ай Пи Эр Медиа, 2015.- 121 с.- Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/23261.html .- ЭБС «IPRbooks» Раздел 2

5. Благодир А.Л., Кирилловых А.А. Комментарий к Федеральному закону от 24 ноября 1995 года № 181-ФЗ "О социальной защите инвалидов в Российской Федерации" (постатейный). 2-е изд., перераб. и доп. // СПС КонсультантПлюс, 2013. Раздел 4

6. Курбанов Р.А. Право социального обеспечения [Электронный ресурс]: учебник/ Курбанов Р.А., Озоженко С.И., Зульфугарзаде Т.Э.- Электрон. текстовые данные.- М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2016.- 439 с. Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/28192. - ЭБС «IPRbooks» Раздел 3

Тема 4. Права лиц с ограниченными возможностями здоровья на обеспечение жизнедеятельности. Государственные гарантии в области социальной защиты.

Вопросы для самостоятельной подготовки:

1. Медицинская помощь инвалидам.
2. Обеспечение беспрепятственного доступа инвалидов к информации.
3. Участие инвалидов по зрению в осуществлении операций с использованием факсимильного воспроизведения собственноручной подписи.
4. Обеспечение беспрепятственного доступа инвалидов к объектам социальной, инженерной и транспортной инфраструктуры.
5. Ответственность за уклонение от исполнения требований к созданию условий для беспрепятственного доступа инвалидов к объектам социальной, инженерной и транспортной инфраструктур.
6. Обеспечение инвалидов жильем. Образование инвалидов.
7. Обеспечение занятости инвалидов.
8. Установление квоты для приема на работу инвалидов.
9. Специальные рабочие места для трудоустройства инвалидов.
10. Условия труда инвалидов.
11. Права, обязанности и ответственность работодателей в обеспечении занятости инвалидов.
12. Материальное обеспечение инвалидов.
13. Социально-бытовое обслуживание инвалидов.
14. Ежемесячная денежная выплата инвалидам.
15. Обеспечение мер социальной поддержки инвалидов по оплате жилого помещения и коммунальных услуг, а также по обеспечению жильем инвалидов и семей, имеющих детей-инвалидов.
16. Порядок сохранения мер социальной защиты, установленных инвалидам.

Литература

1. Право социального обеспечения [Электронный ресурс]: учебник для студентов вузов, обучающихся по специальности «Юриспруденция»/ Р.А. Курбанов [и др.].- Электрон. текстовые данные.- М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2015.- 439 с.- Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/59301.html .- ЭБС «IPRbooks» Раздел 5

2. Право социального обеспечения: учебник для академического бакалавриата. - 2-е изд., перераб. и доп. / Под ред. Ю.П. Орловского. - М.: Юрайт, 2016. - 524 с. Раздел 4

3. Адриановская Т.Л. Право социального обеспечения. Институт пособий и компенсационных выплат [Электронный ресурс]: учебно-практическое пособие для студентов вузов, обучающихся по специальности «Юриспруденция»/ Адриановская Т.Л., Карданова И.В.- Электрон. текстовые данные.- М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2015.- 455 с.- Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/34494.html .- ЭБС «IPRbooks»Раздел 4

4. Благодир А.Л., Кирилловых А.А. Комментарий к Федеральному закону от 24 ноября 1995 года № 181-ФЗ "О социальной защите инвалидов в Российской Федерации" (постатейный). 2-е изд., перераб. и доп. // СПС КонсультантПлюс, 2016. Раздел 4

5. Курбанов Р.А. Право социального обеспечения [Электронный ресурс]: учебник/ Курбанов Р.А., Озоженко С.И., Зульфугарзаде Т.Э.- Электрон. текстовые данные.- М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2016.- 439 с. Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/28192. - ЭБС «IPRbooks» Раздел 4-5

Тема 5. Общественные объединения лиц с ограниченными возможностями здоровья как субъекты права. Защита и охрана прав лиц с ограниченными возможностями здоровья в РФ.

Вопросы для самостоятельной подготовки:

1. Право лиц с ограниченными возможностями здоровья на создание общественных объединений.
2. Общественные организации лиц с ограниченными возможностями здоровья как некоммерческие организации.
3. Действующие общественные организации лиц с ограниченными возможностями здоровья в России.
4. Ответственность за нарушение прав лиц с ограниченными возможностями здоровья. Рассмотрение споров.

Литература

1. Право социального обеспечения [Электронный ресурс]: учебник для студентов вузов, обучающихся по специальности «Юриспруденция»/ Р.А. Курбанов [и др.].- Электрон. текстовые данные.- М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2015.- 439 с.- Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/59301.html .- ЭБС «IPRbooks» Раздел 6

2. Право социального обеспечения: учебник для академического бакалавриата. - 2-е изд., перераб. и доп. / Под ред. Ю.П. Орловского. - М.: Юрайт, 2016. - 524 с. Раздел 4

3. Благодир А.Л., Кирилловых А.А. Комментарий к Федеральному закону от 24 ноября 1995 года № 181-ФЗ "О социальной защите инвалидов в Российской Федерации" (постатейный). 2-е изд., перераб. и доп. // СПС КонсультантПлюс, 2016. Раздел 4

4. Курбанов Р.А. Право социального обеспечения [Электронный ресурс]: учебник/ Курбанов Р.А., Озоженко С.И., Зульфугарзаде Т.Э.- Электрон. текстовые данные.- М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2016.- 439 с. Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/28192. - ЭБС «IPRbooks» Раздел 6

6.Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", включая перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю)

6.1. Основная литература

1. Право социального обеспечения [Электронный ресурс]: учебник для студентов вузов, обучающихся по специальности «Юриспруденция»/ Р.А. Курбанов [и

др.].- Электрон. текстовые данные.- М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2015.- 439 c.- Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/59301.html .- **ЭБС «IPRbooks»**

2. Солянкина Н.А. Право социального обеспечения [Электронный ресурс]: ответы на экзаменационные вопросы/ Солянкина Н.А.- Электрон. текстовые данные.- Минск: ТетраСистемс, Тетралит, 2017.- 160 c.- Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/28192.html .- **ЭБС «IPRbooks».**

3. Право социального обеспечения: учебник для академического бакалавриата. - 2-е изд., перераб. и доп. / Под ред. Ю.П. Орловского. - М.: Юрайт, 2016. - 524 с.

4. Право социального обеспечения: учебник для бакалавров / под ред. В.Ш. Шайхатдинова. - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: Юрайт, 2018. - 654 с.

5. Захарова Н.А. Право социального обеспечения [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Захарова Н.А., Горшков А.В.- Электрон. текстовые данные.- М.: Омега-Л, Ай Пи Эр Медиа, 2015.- 121 c.- Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/23261.html .- **ЭБС «IPRbooks»**

6. Адриановская Т.Л. Право социального обеспечения. Институт пособий и компенсационных выплат [Электронный ресурс]: учебно-практическое пособие для студентов вузов, обучающихся по специальности «Юриспруденция»/ Адриановская Т.Л., Карданова И.В.- Электрон. текстовые данные.- М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2015.- 455 c.- Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/34494.html .- **ЭБС «IPRbooks»**

6.2. Дополнительная литература

1. Благодир А.Л., Кирилловых А.А. Комментарий к Федеральному закону от 24 ноября 1995 года № 181-ФЗ "О социальной защите инвалидов в Российской Федерации" (постатейный). 2-е изд., перераб. и доп. // СПС КонсультантПлюс, 2013.

2. Лушникова М.В. Курс права социального обеспечения [Электронный ресурс] / М.В. Лушникова, А.М. Лушников. - М.: Юстицинформ, 2018. - (Система Гарант)

3. Сережко, Т. А. Психология социальной работы: учебное пособие для прикладного бакалавриата / Т. А. Сережко, Т. З. Васильченко, Н. М. Волобуева. - М. : Издательство Юрайт, 2017. - 282 с. - (Бакалавр. Прикладной курс). https://www.biblio-online.ru/book/C7370476-B719-4C72-AE55-B4310D262725. – **ЭБС «Юрайт»**

4. Синельщикова Е.Ю. Современные аспекты правового регулирования в сфере социальной защиты инвалидов в Российской Федерации // Российская юстиция. 2015. № 3. С. 57 - 59.

5. Тресков В.И. Пенсионное обеспечение граждан: основные вопросы. М.: Редакция "Российской газеты", 2016. Вып. 5. 176 с. // СПС КонсультантПлюс, 2016

6. Шестаков В.П., Чернова Г.И., Чернякина Т.С., Свинцов А.А., Радуто В.И. Международные аспекты гармонизации российского законодательства о правах инвалидов на труд и занятость // Российская юстиция. 2015. № 3. С. 54 - 56.

7. Курбанов Р.А. Право социального обеспечения [Электронный ресурс]: учебник/ Курбанов Р.А., Озоженко С.И., Зульфугарзаде Т.Э.- Электрон. текстовые данные.- М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2016.- 439 c. Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/28192. - **ЭБС «IPRbooks»**

8. Шаяхметова В.Р. Из истории социального обеспечения в России [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Шаяхметова В.Р.- Электрон. текстовые данные.- Пермь: Пермский государственный гуманитарно-педагогический университет, 2018.- 164 c.- Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/32211.html .- **ЭБС «IPRbooks»**

9. Холостова Е.И. История социальной работы в России [Электронный ресурс]: учебник/ Холостова Е.И.- Электрон. текстовые данные.- М.: Дашков и К, 2015.- 282 c.- Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/10929.html .- **ЭБС «IPRbooks»**

Учебники и учебная литература имеется в библиотеке филиала, а так же в имеющейся в ЭБС «Лань» http://e.lanbook.com/, ЭБС «IPRbooks» http://www.iprbookshop.ru/ и ЭБС «Юрайт» www.biblio-online.ru

Кроме того, методические материалы размещены на дистанционной платформе Челябинского филиала РАНХ и ГС по ссылке: https://edu.rane74.ru/course/view.php?id=10.

6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы

1. Шаповал Е.А. Право социального обеспечения России [Электронный ресурс]: практикум/ Шаповал Е.А.- Электрон. текстовые данные.- М.: Всероссийский государственный университет юстиции (РПА Минюста России), 2018.- 128 с.- Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/41183.html. - **ЭБС «IPRbooks»**

2. Григорьев, И. В. Право социального обеспечения : учебник и практикум для прикладного бакалавриата / И. В. Григорьев, В. Ш. Шайхатдинов. - 2-е изд., перераб. и доп. - М. : Издательство Юрайт, 2017. - 369 с. https://www.biblio-online.ru/book/4C9F9952-E119-49D4-87D5-9DBA49EA57CE. - **ЭБС «Юрайт»**

3. Мачульская, Е. Е. Право социального обеспечения: учебник для академического бакалавриата / Е. Е. Мачульская. - 3-е изд., перераб. и доп. - М. : Издательство Юрайт, 2016. - 441 с. - Режим доступа: https://www.biblio-online.ru/book/5BE8C9AB-4AA3-4C64-8C39-CA7EB86AF914. - **ЭБС «Юрайт».**

Кроме того, методические материалы размещены на дистанционной платформе Челябинского филиала РАНХиГС по ссылке: https://edu.rane74.ru/course/view.php?id=10.

6.4. Нормативные правовые акты

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 2 декабря 1993 года) // Собрание законодательства РФ. 2014. №31. Ст. 4398.

2. Конвенция о правах инвалидов заключена в г. Нью-Йорке 13.12.2006// Собрание законодательства РФ. 2013. № 6. Ст. 468.

3. Федеральный закон от 24.11.1995 № 181-ФЗ (ред. от 29.12.2015) "О социальной защите инвалидов в Российской Федерации"// Собрание законодательства РФ// 1995. № 48. Ст. 4563

4. Федеральный закон от 29.12.2015 № 383-ФЗ "О нормативе финансовых затрат в месяц на одного гражданина, получающего государственную социальную помощь в виде социальной услуги по обеспечению лекарственными препаратами, медицинскими изделиями, а также специализированными продуктами лечебного питания для детей-инвалидов, на 2016 год"// Собрание законодательства РФ. 2016. № 1 (часть I). Ст. 3.

5. Указ Президента РФ от 21.08.2012 № 1201 (ред. от 22.10.2015) "О Комиссии при Президенте Российской Федерации по делам инвалидов" // Собрание законодательства РФ". 2012. № 35. Ст. 4776.

6. Постановление Правительства РФ от 20.02.2006 № 95 (ред. от 10.08.2016) "О порядке и условиях признания лица инвалидом"// Собрание законодательства РФ. 2006. № 9. Ст. 1018.

7. Постановление Правительства РФ от 15.04.2014 № 341 (ред. от 28.07.2016) "О предоставлении преимуществ организациям инвалидов при определении поставщика (подрядчика, исполнителя) в отношении предлагаемой ими цены контракта"// Собрание законодательства РФ. 2014. № 18 (часть IV). Ст. 2184.

6.5 Материалы судебной практики

1. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 11.12.2012 № 30 "О практике рассмотрения судами дел, связанных с реализацией прав граждан на трудовые пенсии"// Российская газета. 2012. 21 декабря.

2. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 14.12.2000 № 35 (ред. от 11.05.2007) "О некоторых вопросах, возникающих при рассмотрении дел, связанных с реализацией инвалидами прав, гарантированных Законом Российской Федерации "О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС" // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2001. № 2.

3. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 20.12.2005 № 26 "О вопросе, возникшем после принятия Пленумом Верховного Суда Российской Федерации 5 апреля 2005 г. Постановления № 7 "О внесении изменений и дополнений в Постановление

Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 14 декабря 2000 г. № 35 "О некоторых вопросах, возникающих при рассмотрении дел, связанных с реализацией инвалидами прав, гарантированных Законом Российской Федерации "О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС" // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2006. № 2

4. Обзор судебной практики Верховного Суда Российской Федерации № 1 (2016) (утв. Президиумом Верховного Суда РФ 13.04.2016) // СПС КонсультантПлюс, 2016

5. Обзор судебной практики Верховного Суда Российской Федерации № 4 (2015) (утв. Президиумом Верховного Суда РФ 23.12.2015) СПС КонсультантПлюс, 2015

6.6 Интернет-ресурсы

http://www.arbitr-praktika.ru/ - Арбитражная практика для юристов (электронный журнал)

http://www.iprbookshop.ru/ - Электронная библиотечная система «IPRBooks»

https://www.biblio-online.ru/ - Электронная библиотечная система «Юрайт»

www.e.lanbook.com - Электронная библиотечная система «Лань»

http://www.vsrf.ru/ - Официальный сайт Верховного суда РФ

http://www.chelarbitr.ru/ - Официальный сайт Арбитражного суда Челябинской области

http://www.chel-oblsud.ru/ - Официальный сайт Челябинского областного суда

http://mirovoy-sud74.ru/ - Официальный сайт Государственного комитета по обеспечению деятельности мировых судей Челябинской области

http://msudrf.ru/ - Государственная автоматизированная система правосудия

http://www.gosuslugi.ru/ - Электронное правительство (государственные услуги)

https://rosreestr.ru/ - Официальный сайт Федеральной службы государственной регистрации, кадастра и картографии

http://notariat.ru/ - Официальный сайт Федеральной нотариальной палаты

http://doorinworld.ru/zakonodatelstvo/80-federalnyj-zakon-qob-obrazovanii-licz-s-ogranichennymi-vozmozhnostyami-zdorovyaq - «Дверь в мир». Сайт для людей с ограниченными возможностями

6.7 Иные источники

Справочно-правовая система «Консультант Плюс» - http://www.consultant.ru/

Справочная правовая система «Гарант» - http://www.aero.garant.ru

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

- 5 лингафонных кабинетов с установленным программным обеспечением (программа «Нибелунг»), оснащенные наушниками (на каждом рабочем столе)
- компьютеры с доступом в Интернет;
- мультимедийное оборудование;
- интерактивная доска (при наличии);
- классная доска, указка.

Программное обеспечение	Версия	Существует лицензий (и тип), количество
Windows 7 Pro	7	105
Офисный пакет		
Microsoft Office 2010 standard	2010	150
Microsoft Office 2016 standard	2016	120
Антивирусная защита		
-Kaspersky Endpoint Security длябизнеса-	10.2.5.3201	450

Программное обеспечение	Версия	Существует лицензий (и тип), количество
Стандартный Russian Edition		
Дополнительные программы и утилиты		
WinRar	5	250
Radmin	3	250
ABBY FineReader 9.0 Corporate Edition	9	15
Другое ПО, используемое в деятельности филиала		
1С Библиотека	2.1.2.1	1
Гарант	8.00.2.025	50
Консультант	4016.00.12	50

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

Челябинский филиал

Кафедра экономики и менеджмента

УТВЕРЖДЕНА
решением кафедры
экономики и менеджмента
Протокол от «28» августа 2019 г. № 1

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.В.ДВ.05.01 Управление жизненным циклом персонала организации

индекс, наименование дисциплины

38.03.03 «Управление персоналом»

код, наименование направления подготовки

Управление персоналом организации

профиль

Бакалавр

квалификация

Очная и заочная форма обучения

формы обучения

Челябинск 2019

Автор(ы)–составитель(и):

к.т.н., доцент кафедры экономики и менеджмента Владыкина Л.Б.
(ученая степень и(или) ученое звание, должность) (наименование кафедры) (Ф.И.О.)

Заведующий кафедрой
Кафедра экономики и менеджмента, к.э.н., доцент Абрамкина С.Р.
(наименование кафедры) (ученая степень и(или) ученое звание) (Ф.И.О.)

СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения программы 4

2. Объем и место дисциплины (модуля) в структуре ОП ВО 5

3. Содержание и структура дисциплины (модуля) 6

4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине (модулю) 8

5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины 14

6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", включая перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю) 15

7.Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы 16

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения программы

1.1. Дисциплина Б1.В.ДВ.05.01 Управление жизненным циклом персонала организации обеспечивает овладение следующими компетенциями с учетом этапа

Очная и заочная форма обучения

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ПК - 4	знанием основ социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципов формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации и умение применять их на практике	ПК-4.4.	Способность понимать процесс адаптации персонала к стадиям жизненного цикла организации
ПК – 6	знанием основ профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом, видов, форм и методов обучения персонала и умением применять их на практике	ПК-6.4.	Способность понимать основы профессионального развития персонала в зависимости от стадии жизненного цикла организации
ПК - 33	владением навыками самоуправления и самостоятельного обучения и готовностью транслировать их своим коллегам, обеспечивать предупреждение и профилактику личной профессиональной деформации и профессионального выгорания	ПК-33.3.	Владеть навыками самоуправления и самостоятельного обучения на каждой стадии жизненного цикла организации

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

ОТФ/ТФ	Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения
ОТФ: 07.003 Специалист по управлению персоналом - D деятельность по развитию персонала; -G операционное управление персоналом и подразделением организации; **ТФ** 07.003 Специалист по управлению персоналом -D/01.6 организация и проведение мероприятий по развитию и построению профессиональной карьеры персонала; -D/04.6 администрирование процессов и документооборота по развитию и профессиональной карьере, обучению, адаптации и стажировке персонала -G/01.7 разработка системы операционного управления персоналом и работы структурного подразделения -G/02.7 реализация операционного управления персоналом и работы структурного подразделения..	ПК-4.4. ПК-6.4. ПК-33.3.	на уровне **знаний:** • понимать процесс адаптации персонала к стадиям жизненного цикла организации; • понимать основы профессионального развития персонала в зависимости от стадии жизненного цикла организации на уровне **умений:** выстраивать программы профессионального развития персонала в зависимости от стадии жизненного цикла организации на уровне **знаний:** • понимать процессы самоуправления и самостоятельного обучения на каждой стадии жизненного цикла организации на уровне **умений:** • принимать решения по самостоятельного обучения на каждой стадии жизненного цикла организации • оформлять сопроводительную документацию программы профессионального развития персонала в зависимости от стадии жизненного цикла организации;

2. Объем и место дисциплины (модуля) в структуре ОП ВО

Объем дисциплины

общая трудоемкость дисциплины (модуля) в зачетных единицах: 3 з.е.

- *количество академических часов, выделенных на контактную работу с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся:*
  - ✓ очная форма обучения – 108 часов, в том числе:
  - – лекционные занятия – 16 часов
  - – практические занятия – 32 часов
  - – самостоятельная работа студентов включая контроль – 60 часов.
  - ✓ заочная форма обучения - 108 часов, в том числе:
  - – лекционные занятия – 12 часов;

– практические занятия – 12 часов;
– самостоятельная работа студентов, включая ее контроль – 84 часов

*количество **астрономических** часов, выделенных на контактную работу с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся:*

✓ очная форма обучения –81 часов, в том числе:
– лекционные занятия – 16 часов
– практические занятия – 16 часов
– самостоятельная работа студентов включая контроль – 49 часов.
✓ заочная форма обучения - 81 часов, в том числе:
– лекционные занятия – 4 часов;
– практические занятия – 6 часов;
– самостоятельная работа студентов, включая ее контроль – 71 часов

Место дисциплины в структуре ОП ВО

Б1.В.ДВ.05.01 Управление жизненным циклом персонала организации, дисциплина осваивается: очная форма – 4 курс, 8 семестр; заочная форма – 5 курсы, 9-10 семестры;

– дисциплина реализуется после изучения таких дисциплин как:
Б1.Б.26 Теория организации и организационное поведение;
Б1.В.12Управление персоналом организации;
Б1.В.15Кадровая политика и кадровое планирование
– форма промежуточной аттестации в соответствии с учебным планом – зачет.

3. Содержание и структура дисциплины

В академических часах

Очная форма обучения

№ п/п	Наименование тем (разделов),	Объем дисциплины (модуля), час.						Форма текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л	ЛР	ПЗ	КСР		
Раздел 1	Введение в дисциплину теоретические основы концепции жизненного цикла персонала организаций.	36	6		10	2	18	КР
Раздел 2	Диагностика жизненного цикла персонала организации	34	4		10		20	КР
Раздел 3	Управление системой жизненного цикла персонала организации	38	6		12		20	КР
Промежуточная аттестация								**зачет**
Всего:		**108**	**16**		**32**	**2**	**58**	

Заочная форма обучения

№ п/п	Наименование тем (разделов),	Объем дисциплины (модуля), час.						Форма текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л	ЛР	ПЗ	КСР		
Раздел 1	Введение в дисциплину теоретические основы концепции жизненного цикла персонала организаций.	34	4		4	2	24	КР
Раздел 2	Диагностика жизненного цикла персонала организации	38	4		4		30	
Раздел 3	Управление системой жизненного цикла персонала организации	38	4		4		30	
	Промежуточная аттестация							**зачет**
Всего:		**108**	**12**		**12**	**2**	**84**	

В академических часах

Очная форма обучения

№ п/п	Наименование тем (разделов),	Объем дисциплины (модуля), час.						Форма текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л	ЛР	ПЗ	КСР		
Раздел 1	Введение в дисциплину теоретические основы концепции жизненного цикла персонала организаций.	26	6		4		16	КР
Раздел 2	Диагностика жизненного цикла персонала организации	26	4		6		16	КР
Раздел 3	Управление системой жизненного цикла персонала организации	29	6		6		17	КР

Промежуточная аттестация								**зачет**
Всего:		**81**	**16**		**16**		**49**	

Заочная форма обучения

№ п/п	**Наименование тем (разделов),**	**Объем дисциплины (модуля), час.**						**Форма текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации**
		Всего	**Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий**				**СР**	
			Л	**ЛР**	**ПЗ**	**КСР**		
Раздел 1	Введение в дисциплину теоретические основы концепции жизненного цикла персонала организаций.	26	2		2		22	КР
Раздел 2	Диагностика жизненного цикла персонала организации	26	2		2		22	
Раздел 3	Управление системой жизненного цикла персонала организации	26			2		24	
Промежуточная аттестация		**3**						
Всего:		**81**	**4**		**6**		**68**	

*Примечание: * контрольная работа (КР), тестирование (Т)*

Содержание дисциплины

Раздел 1. **Введение в дисциплину теоретические основы концепции жизненного цикла персонала организаций.**

Объект и предмет дисциплины. Понятие жизненного цикла персонала. Цель и задачи исследования жизненного цикла персонала.

Теория и методология воспроизводства общественного продукта и человеческих ресурсов. Концепция стадий жизненного цикла персонала. Воспроизводственный процесс рабочей силы персонала организации. Закономерности трансформации жизненного цикла персонала организации. Функционирующий, будущий, уходящий персонал организации. Разрыв воспроизводственного цикла персонала организации.

Положения Международной Организации Труда в регулировании положения работников предприятий и организаций.

Раздел 2. **Диагностика жизненного цикла персонала организации**

Службы адаптации персонала в организации. Цели и задачи служб. Кадровое обеспечение процесса воспроизводства рабочей силы. Полномочия и ответственностью. Функционал и задачи менеджера по персоналу Работники с семейными обязанностями.. Специфика будущего и уходящего персонала.

Понятие воспроизводственного процесса персонала организации. Стадии жизненного цикла персонала организации. Показатели жизненного цикла персонала организации. Диагностика динамики и статики воспроизводственного процесса персонала организации
Методы аудита и контроля воспроизводственного цикл человеческих ресурсов организации.

Раздел 3. **Управление системой жизненного цикла персонала организации**
Схема функциональных взаимосвязей системы УЖЦПО с другими подсистемами службы управления персонала. Идентификация объекта и субъекта жизненного цикла персонала организации. методы проектного управления.
Постановка цели разработка плана, организация контроль. (мониторинг, анализ, корректирующие мероприятия). Нормативно-документальное и законодательно-правовое обеспечение управления системой ЖЦПО. Кадровое обеспечение адаптации персонала организации к новой стадии жизненного цикла.
Разработка и реализация целевых индивидуальных и коллективных программ по управлению ЖЦПО.
Функциональное и ресурсное обеспечение адаптации персонала. Постановка цели разработка плана, организация контроль. (мониторинг, анализ, корректирующие мероприятия). Законодательное и правовое обеспечение трудовой адаптации.

4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине (модулю)

4.1. Формы и методы текущего контроля успеваемости обучающихся и промежуточной аттестации.

4.1.1. В ходе реализации дисциплины Б1.В.ДВ.05.01 Управление жизненным циклом персонала организации используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

- при проведении занятий лекционного типа: опрос
- при проведении занятий семинарского типа: контрольные работы
- при контроле результатов самостоятельной работы студентов: опрос, тестирование

Раздел 1. Введение в дисциплину теоретические основы концепции жизненного цикла персонала организаций.
Типовые вопросы для контрольной работы и опроса:
1. Воспроизводственный процесс жизненного цикла персонала организации: обоснование целей, задач, принципов и методов регулирования.
2. Сущность инновационного подхода в рассмотрении жизненного и воспроизводственного цикл персонала организации
3. Стратегические программные документы в направлении совершенствования воспроизводственного процесса по всем стадиям жизненного цикла персонала
4. Теория и методология воспроизводства общественного продукта и человеческих ресурсов.
5. Стадии жизненного цикла персонала.
6. Воспроизводственный процесс рабочей силы персонала организации.
7. Закономерности трансформации жизненного цикла персонала организации.
8. Новый взгляд на персонал - функционирующий, будущий, уходящий персонал организации.
9. Понимание разрыва воспроизводственного цикла персонала организации.

Раздел 2. Диагностика жизненного цикла персонала организации
Типовые вопросы для контрольной работы и опроса:

1. Исследование эргономических, санитарно-гигиенических условий работы персонала
2. Стадии жизненного цикла человеческих ресурсов
3. Стадии воспроизводственного процесса персонала организации. П
4. Показатели и параметры жизненного цикла персонала организации.
5. Диагностика динамики и статики воспроизводственного процесса персонала организации.
6. Методы аудита воспроизводственного цикл человеческих ресурсов организации.
7. Методы контроля воспроизводственного цикл человеческих ресурсов организации.

Раздел 3. Управление системой жизненного цикла персонала организации

Типовые вопросы для контрольной работы и опроса:

1. Управленческая схема функциональных взаимосвязей системы жизненного цикла персонала организации с другими подсистемами службы управления персонала. Системный и процессный подход.
2. Идентификация объекта и субъекта жизненного цикла персонала организации
3. Методы проектного управления.
4. Функциональное обеспечение управления системой жизненного цикла персонала организации.
5. Формирование показателей уровня дезадаптации воспроизводственного процесса с учетом иного статуса работника, в соответствии с целями, стратегией и кадровой политикой организации
6. Ресурсное обеспечение управления системой жизненного цикла персонала организации.
7. Разработка и реализация целевых индивидуальных и коллективных программ по управлению ЖЦПО.
8. Нормативно-документальное обеспечение управления системой жизненного цикла персонала организации.

Типовые тестовые задания

Инструкция к тесту

Тест выдается на бумажном носителе. После завершения тестирования каждый обучаемый получает персональный результат.

В тесте 20 вопросов с вариантами ответа, необходимо выбрать один правильный ответ. Время тестирования 20 минут. Тестовые вопросы являются типовыми: с выбором одного варианта ответа из предложенных.

1.Жизненный цикл персонала организации это -

1. период времени существования персонала в организации;

2. период времени, в течение которого персонал организации проходит этапы своего функционирования и стадии развития;
3. период активности персонала организации;
4. период продвижения по карьере работников организации;
5. время организационных действий администрации в отношении персонала;

2.Объектами внешней среды по отношению к воспроизводственному процессу относятся:

1. люди и организации, с которыми взаимодействует рассматриваемая организация;

2. природные и климатические условия, в которых функционирует рассматриваемая организация;
3. правовые, политические и социально-экономические условия, в которых г. функционирует персонал организация;
4. организационная структура и кадровое обеспечение системы управления персонала.

3.Система управления жизненным циклом персонала это-

1. набор взаимодействующих между собой звеньев и подразделений;
2. сотрудники организации, дающие поручении;
3. строго определённый набор средств сбора сведений о воспроизводственном процессе и средств воздействия на этот процесс, предназначенный для достижения определённых целей.

Шкала оценивания

№	Формы контроля	Критерии оценки	Показатели и шкала оценивания (кол-во баллов)
1.	Тесты: письменные и/или компьютерные	Правильность ответа	**5 баллов** - ≥18 **4 балла** – ≥14 **3 балла** - ≥10 **2 балла** - < 5
5.	Контрольные работы	Качество контрольной работы по разделам дисциплины: правильность ответов на поставленные вопросы, оформление работы.	Ответ на вопрос полный; аргументированный, имеются выводы, высказывается авторская позиция – отлично (5 баллов). Полный, правильный ответ без пояснением и выводов авторской позиции – хорошо (4 баллов). Неточный, неполный ответ, отсутствуют выводы и авторская позиция – удовлетворительно (3 балла). Неправильный ответ, без пояснений – не удовлетворительно (2 балла)

4.3. Оценочные средства для промежуточной аттестации.
4.3.1. Формируемые компетенции

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ПК - 4	знанием основ социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципов формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации и умение применять их на практике	ПК-4.4.	Способность понимать процесс адаптации персонала к стадиям жизненного цикла организации
ПК – 6	знанием основ профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организации работы с кадровым резервом, ви-	ПК-6.4.	Способность понимать основы профессионального развития персонала в зависимости от стадии жизненного цикла организации

	дов, форм и методов обучения персонала и умением применять их на практике		
ПК - 33	владением навыками самоуправления и самостоятельного обучения и готовностью транслировать их своим коллегам, обеспечивать предупреждение и профилактику личной профессиональной деформации и профессионального выгорания	ПК-33.3.	Владеть навыками самоуправления и самостоятельного обучения на каждой стадии жизненного цикла организации

4.3.2.Типовые оценочные средства промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация студентов проводится в форме зачета.

Зачет проходит в форме тестирования

Инструкция к тесту

Тест выдается на бумажном носителе. После завершения тестирования каждый обучаемый получает персональный результат.

В тесте 20 вопросов с вариантами ответа, необходимо выбрать один правильный ответ. Время тестирования 20 минут. Тестовые вопросы являются типовыми: с выбором одного варианта ответа из предложенных.

Типовые тестовые задания

1. Адаптация – это:

1.*приспособление работника к новым профессиональным, социальным и организационно-экономическим условиям труда;*

2.взаимное приспособление работника и организации путем постепенной врабатываемости сотрудника в новых условиях;

3.приспособление организации к изменяющимся внешним условиям.

2. Можно ли рассматривать управление жизненным циклом персонала с точки зрения одной науки:

1. да, возможно
2. нет, не возможно
3. *возможно, но не желательно*
4. зависит от организации

3.Репродуктивный труд – это

1. продуктивный труд
2. неформальный труд
3. труд по производству товаров и услуг
4. *труд по уходу, воспитанию, обучению, социализации детей*

Система оценки: После завершения тестирования каждый обучаемый получает персональный результат.

Баллы	Оценка
<10	– не зачтено
≥10	– зачтено

4.4 Оценивание студентов при проведении промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация по дисциплине проводится в соответствии с Учебным планом в форме зачета.

Оценка знаний студента на зачете носит комплексный характер, является балльной и определяется его:

- ответом на зачете (решением теста);
- учебными достижениями в семестровый период (по очной форме обучения - количеством баллов, полученных по балльно-рейтинговой системе).

Знания и компетенции студента на зачете оцениваются оценками: «*зачтено*», «*не зачтено*»

Оценка студентам очной формы обучения выставляется в соответствии с балльно-рейтинговой системой. Основой для определения оценки служит уровень усвоения студентами материала, предусмотренного рабочей программой дисциплины.

Критерии оценки студента на зачете

Баллы (рейтинговой оценки), %	**Оценка**	**Требования к знаниям**
100-50	*«зачтено»*	Оценка **«зачтено»** ставится студенту, если он • дал полный, развернутый ответ на поставленный вопрос, • показал осознанных понимание процесс адаптации персонала к стадиям жизненного цикла организации • показал понимание основ профессионального развития персонала в зависимости от стадии жизненного цикла организации • демонстрирует умение по разработке самостоятельного обучения на каждой стадии жизненного цикла организации • ответ формулируется в терминах науки, изложен литературным языком, логичен, доказателен, демонстрирует авторскую позицию студента. - Учебные достижения в семестровый период и результатами рубежного контроля демонстрируют хорошую степень овладения программным материалом (для очной формы обучения)
Менее 50	*2,* *«не зачтено»*	Оценка «не зачтено» выставляется студенту, если он • допускает существенные ошибки в программном материале, • не обладает способностью логически верно, аргументировано и ясно строить устную речь по вопросам программного материала - Учебные достижения в семестровый период и результатами рубежного контроля демонстрировали низкую степень овладения программным материалом по (для очного отделения).

5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

При подготовке к занятиям на каждый теоретических вопрос темы целесообразно составить план-конспект ответа с фиксацией в нем важнейших положений анализируемых материалов, что будет способствовать более глубокому, полному освоению компетенций.

Раздел 1. Введение в дисциплину теоретические основы концепции жизненного цикла персонала организаций.

Вопросы для самостоятельной подготовки:

1. Объект и предмет дисциплины.
2. Понятие жизненного цикла персонала.
3. Цель и задачи исследования жизненного цикла персонала.
4. Теория и методология воспроизводства общественного продукта и человеческих ресурсов.
5. Концепция стадий жизненного цикла персонала.
6. Воспроизводственный процесс рабочей силы персонала организации.
7. Закономерности трансформации жизненного цикла персонала организации.

Литература.

1. Управление персоналом на предприятии. Социально-психологические проблемы [Электронный ресурс]: тренинг персонала. Учебное пособие/ М.К. Беляев [и др.].— Электрон. текстовые данные.— Волгоград: Волгоградский государственный архитектурно-строительный университет, 2015.— 212 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/26239.html .— ЭБС «IPRbooks»
2. Кибанов, А.Я. Управление персоналом (для ссузов). [Электронный ресурс] — Электрон. дан. — М. : КноРус, 2016. — 208 с. — Режим доступа: http://e.lanbook.com/book/53573 — ЭБС Лань

Раздел 2. Диагностика жизненного цикла персонала организации

Вопросы для самостоятельной подготовки:

1. Понятие воспроизводственного процесса персонала организации.
2. Стадии жизненного цикла персонала организации.
3. Показатели жизненного цикла персонала организации.
4. Диагностика динамики и статики воспроизводственного процесса персонала организации
5. Методы аудита и контроля воспроизводственного цикл человеческих ресурсов организации.

Литература.

1. Управление персоналом [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Г.И. Михайлина [и др.].— Электрон. текстовые данные.— М.: Дашков и К, 2017.— 280 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/24834.html .— ЭБС «IPRbooks»

Раздел 3. Управление системой жизненного цикла персонала организации

Вопросы для самостоятельной подготовки:

1. Схема функциональных взаимосвязей системы УЖЦПО с другими подсистемами службы управления персонала.
2. Идентификация объекта и субъекта жизненного цикла персонала организации. методы проектного управления.
3. Постановка цели разработка плана, организация контроль. (мониторинг, анализ, корректирующие мероприятия).
4. Нормативно-документальное и законодательно-правовое обеспечение управления системой ЖЦПО.

5. Кадровое обеспечение адаптации персонала организации к новой стадии жизненного цикла.

6. Разработка и реализация целевых индивидуальных и коллективных программ по управлению ЖЦПО.

Литература.

1. Кибанов, А.Я. Управление персоналом организации: актуальные технологии найма, адаптации и аттестации. [Электронный ресурс] / А.Я. Кибанов, И.Б. Дуракова. — Электрон. дан. — М.: КноРус, 2018. — 360 с. — Режим доступа: http://e.lanbook.com/book/53574 — ЭБС Лань

6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", включая перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю)

6.1.Основная литература

1. Управление персоналом [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Г.И. Михайлина [и др.].— Электрон. текстовые данные.— М.: Дашков и К, 2016.— 280 c.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/24834.html .— ЭБС «IPRbooks»

2. Управление персоналом на предприятии. Социально-психологические проблемы [Электронный ресурс]: тренинг персонала. Учебное пособие/ М.К. Беляев [и др.].— Электрон. текстовые данные.— Волгоград: Волгоградский государственный архитектурно-строительный университет, 2019.— 212 c.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/26239.html .— ЭБС «IPRbooks»

3. Кибанов, А.Я. Управление персоналом (для ссузов). — М. : КноРус, 2016. — 208 с.

4. Кибанов, А.Я. Управление персоналом организации: актуальные технологии найма, адаптации и аттестации/ А.Я. Кибанов, И.Б. Дуракова. —М. : КноРус, 2017. — 360 с.

6.2.Дополнительная литература

1. Агарков А.П. Теория организации. Организация производства [Электронный ресурс]: интегрированное учебное пособие/ Агарков А.П., Голов Р.С., Голиков А.М.— Электрон. текстовые данные.— М.: Дашков и К, 2015.— 271 c.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/24819.html .— ЭБС «IPRbooks»

2. Фролов Ю.В. Теория организации и организационное поведение. Часть I. Методология организации [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Фролов Ю.В.— Электрон. текстовые данные.— М.: Московский городской педагогический университет, 2016.— 124 c.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/26631.html .— ЭБС «IPRbooks»

3. Борисова В.В. Теория организации [Электронный ресурс]: учебник/ Борисова В.В., Ларионов В.Г., Мазурин Э.Б.— Электрон. текстовые данные.— М.: Дашков и К, 2015.— 308 c.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/60336.html .— ЭБС «IPRbooks»

6.3 Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы

1. Учебники и учебная литература имеется в библиотеке филиала, а так же в имеющейся ЭБС «Лань» http://e.lanbook.com/, ЭБС «IPRbooks» http://www.iprbookshop.ru/ ЭБС «Юрайт» www.biblio-online.ru.

Кроме того, по дисциплине имеются методические материалы, размещенные на дистанционной платформе Челябинского филиала РАНХиГС: https://edu.rane74.ru/course/index.php?categoryid=45.

По дисциплине имеются методические материалы, размещенные на дистанционной платформе Челябинского филиала РАНХиГС: https://edu.rane74.ru/course/index.php?categoryid=45.

6.4 Интернет-ресурсы

№ п/п	Интернет ресурс (адрес)	Описание ресурса
1.	http://www.consultant.ru.	КонсультантПлюс
2.	http://www.garant.ru.	Справочная правовая система Гарант
3.	http://www.kadrovik.ru.	Национальный союз кадровиков
4.	http://www.ilo.org/public/russian/region/eurpro/moscow/index.htm.	Международная организация труда
5.	http://www.hr-portal.ru.	Сообщество HR-менеджеров
6.	http://www.minzdravsoc.ru.	Министерство здравоохранения и социального развития РФ
7.	www.top-personal.ru.	Журнал "Управление персоналом"
8.	http://www.kadrovik.ru.	Журнал «Кадровик»
9.	http://kdelo.ru.	Журнал «Кадровое дело»
10.	http://www.km-magazine.ru.	Журнал «Кадровый менеджмент»
11.	http://www.hrm.ru.	Журнал "HR Менеджмент"
12.	www.otiss.ru/slujba.html	Журнал «Служба кадров и персонал»
13.	http://www.kapr.ru/.	Журнал «Кадры предприятия

6.5. Иные источники

Справочно-правовая система «Консультант Плюс» - http://www.consultant.ru/
Справочная правовая система «Гарант» - http://www.aero.garant.ru

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

- компьютеры с доступом в Интернет;
- мультимедийное оборудование;
- интерактивная доска (при наличии);
- классная доска, указка.

Программное обеспечение	Версия	Существует лицензий (и тип), количество
Windows 7 Pro	7	105
Офисный пакет		
Microsoft Office 2010 standard	2010	150
Антивирусная защита		
-Kaspersky Endpoint Security для бизнеса- Стандартный Russian Edition	8.1.0.1042	450
Дополнительные программы и утилиты		
WinRar	5	250
Radmin	3	250
ABBY FineReader 9.0 Corporate Edition	9	15
Другое ПО, используемое в деятельности филиала		
1С Библиотека		1
Гарант		Локальная сеть
Консультант		Локальная сеть

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

Челябинский филиал

Кафедра экономики и менеджмента

УТВЕРЖДЕНА
решением кафедры
экономики и менеджмента
Протокол от «28» августа 2019 г. № 1

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.В.ДВ.05.02 Трудовая адаптация работников
индекс, наименование дисциплины
38.03.03 «Управление персоналом»
код, наименование направления подготовки
Управление персоналом организации
профиль
Бакалавр
квалификация
Очная и заочная форма обучения
формы обучения

Челябинск 2019

Автор(ы)–составитель(и):

к.т.н., доцент кафедры экономики и менеджмента Владыкина Л.Б.
(ученая степень и(или) ученое звание, должность) (наименование кафедры) (Ф.И.О.)

Заведующий кафедрой
Кафедра экономики и менеджмента, к.э.н., доцент Абрамкина С.Р.
(наименование кафедры) (ученая степень и(или) ученое звание) (Ф.И.О.)

СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения программы 4

2. Объем и место дисциплины (модуля) в структуре ОП ВО 5

3. Содержание и структура дисциплины (модуля) 5

4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине (модулю) 7

5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины 12

6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", включая перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю) 13

7.Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы 14

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения программы

1.1.Дисциплина Б1.В.ДВ.05.02 Трудовая адаптация работников обеспечивает овладение следующими компетенциями с учетом этапа
Очная и заочная форма обучения

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ПК - 4	знанием основ социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципов формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации и умение применять их на практике	ПК-4.4.	Способность разработать и внедрить программу трудовой адаптации персонала

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

ОТФ/ТФ	Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения
ОТФ: 07.003 Специалист по управлению персоналом -G операционное управление персоналом и подразделением организации; **ТФ** 07.003 Специалист по управлению персоналом -G/01.7 разработка системы операционного управления персоналом и работы структурного подразделения -G/02.7 реализация операционного управления персоналом и работы структурного подразделения	ПК-4.4.	на уровне **знаний:** • понимать процесс адаптации персонала; на уровне **умений:** • разработать и внедрить программу трудовой адаптации персонала

2. Объем и место дисциплины (модуля) в структуре ОП ВО

Объем дисциплины

общая трудоемкость дисциплины (модуля) в зачетных единицах: 3 з.е..

- *количество **академических** часов, выделенных на контактную работу с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся:*
  - ✓ очная форма обучения – 108 часов, в том числе:
  - – лекционные занятия – 16 часов
  - – практические занятия – 32 часов
  - – самостоятельная работа студентов включая контроль – 60 часов.
  - ✓ заочная форма обучения - 108 часов, в том числе:
  - – лекционные занятия – 12 часов;
  - – практические занятия – 12 часов;
  - – самостоятельная работа студентов, включая ее контроль – 84 часов
- *количество **астрономических** часов, выделенных на контактную работу с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся:*
  - ✓ очная форма обучения –81 часов, в том числе:
  - – лекционные занятия – 16 часов
  - – практические занятия – 16 часов
  - – самостоятельная работа студентов включая контроль – 49 часов.
  - ✓ заочная форма обучения - 81 часов, в том числе:
  - – лекционные занятия – 4 часов;
  - – практические занятия – 6 часов;
  - – самостоятельная работа студентов, включая ее контроль – 71 часов

Место дисциплины в структуре ОП ВО

Б1.В.ДВ.05.02 Трудовая адаптация работников, дисциплина осваивается: очная форма – 4 курс, 8 семестр; заочная форма – 5 курс, 9-10 семестры;

– дисциплина реализуется после изучения таких дисциплин как:

Б1.Б.26 Теория организации и организационное поведение

Б1.В.12 Управление персоналом организации

– форма промежуточной аттестации в соответствии с учебным планом – зачет.

3. Содержание и структура дисциплины

В академических часах

Очная форма обучения

№ п/п	Наименование тем (разделов),	Объем дисциплины (модуля), час.						Форма текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л	ЛР	ПЗ	КСР		
Раздел 1	Сущность, цель задачи трудовой адаптации.	36	6		10	2	18	КР
Раздел 2	Управление системой адаптации и	34	4		10		20	КР

	нормативно документальное обеспечение процесса трудовой адаптации							
Раздел 3	Оценка результатов прохождения адаптации	38	6		12		20	КР
Промежуточная аттестация								**зачет**
Всего:		**108**	**16**		**32**	**2**	**58**	

Заочная форма обучения

№ п/п	**Наименование тем (разделов),**	**Объем дисциплины (модуля), час.**						**Форма текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации**
		Всего	**Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий**				**СР**	
			Л	**ЛР**	**ПЗ**	**КСР**		
Раздел 1	Сущность, цель задачи трудовой адаптации.	34	4		4	2	24	КР
Раздел 2	Управление системой адаптации и нормативно документальное обеспечение процесса трудовой адаптации	38	4		4		30	
Раздел 3	Оценка результатов прохождения адаптации	38	4		4		30	
	Промежуточная аттестация							**зачет**
Всего:		**108**	**12**		**12**	**2**	**82**	

В астрономических часах
Очная форма обучения

№ п/п	**Наименование тем (разделов),**	**Объем дисциплины (модуля), час.**						**Форма текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации**
		Всего	**Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий**				**СР**	
			Л	**ЛР**	**ПЗ**	**КСР**		
Раздел 1	Сущность, цель за-	26	6		4		16	КР

	дачи трудовой адаптации.							
Раздел 2	Управление системой адаптации и нормативно документальное обеспечение процесса трудовой адаптации	26	4		6		16	КР
Раздел 3	Оценка результатов прохождения адаптации	29	6		6		17	КР
Промежуточная аттестация								**зачет**
Всего:		**81**	**16**		**16**		**49**	

Заочная форма обучения

№ п/п	**Наименование тем (разделов),**	**Объем дисциплины (модуля), час.**						**Форма текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации**
		Всего	**Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий**				**СР**	
			Л	**ЛР**	**ПЗ**	**КСР**		
Раздел 1	Сущность, цель задачи трудовой адаптации.	26	2		2		22	КР
Раздел 2	Управление системой адаптации и нормативно документальное обеспечение процесса трудовой адаптации	26	2		2		22	
Раздел 3	Оценка результатов прохождения адаптации	26			2		24	
	Промежуточная аттестация	**3**						**зачет**
Всего:		**81**	**4**		**6**		**68**	

*Примечание: * контрольная работа (КР), тестирование (Т)*

Содержание дисциплины

Раздел 1. **Сущность, цель задачи трудовой адаптации.**

Понятие трудовой адаптации Цель и задачи трудовой адаптации. Адаптация и профессиональная ориентация работника. Российский и советский опыт реализации персонал-технологии «Адаптация персонала». Зарубежный опыт адаптации. Опыт США, Германии. Японии.

Виды трудовой адаптации: первичная, вторичная. Формы трудовой адаптации: социальная, производственная, профессиональная, психофизиологическая, социально-психологическая, организационная, экономическая адаптация. Фазы трудовой адаптации.

Подходы к трудовой адаптации: «оптический подход», «армейский», «партнерский» подходы. Факторы, влияющие на эффективность трудовой адаптации. Группа информационных показателей эффективной трудовой адаптации: организационный параметр, профессиональный параметр, культурный параметр.

Раздел 2. **Управление системой адаптации и нормативно документальное обеспечение процесса трудовой адаптации**

Функциональное и ресурсное обеспечение трудовой адаптации Постановка цели трудовой адаптации. Разработка плана трудовой адаптации. Организация трудовой адаптации. Контроль трудовой адаптации (мониторинг, анализ, корректирующие мероприятия).Кадровое обеспечение трудовой адаптации. Законодательное и правовое обеспечение трудовой адаптации. Положение о трудовой адаптации: практическое составление и документационное оформление положения предприятия, включающее принципы общего положения, программы работы с сотрудником на период испытательного срока (план работы на испытательный срок, социометрия, оценка работника после прохождения испытательного срока), план введения в должность (личный план профессионального и служебного развития).Составление и документационное оформление положения о наставничестве (цели и задачи, организация наставничества, обязанности и права наставника).

Раздел 3. **Оценка результатов прохождения адаптации**

Особенности адаптации нового сотрудника в зависимости от уровня квалификации и должности; Особенности адаптации сотрудника при изменении статуса (по вертикали),при перемещении на новую должность (по горизонтали).Адаптация работника к изменяющимся условиям профессиональной деятельности в процессе организационных изменений. Программа адаптации для рабочих. Программа адаптацией для руководителей. Программа адаптации для менеджеров среднего звена. Задачи отдела персонала и подразделения в процессе адаптации. Роль линейного руководителя. Роль наставника. Принципы работы наставника. Материальное стимулирование наставников. Контроль качества работы наставника. Измерение процедуры адаптации. Показатели адаптации и дезадаптации персонала. Губина процесса адаптации работника. персонала. Наиболее типичные проблемы, возникающие при внедрении программ адаптации, и способы их решения. Анализ процесса адаптации работников и коррекция программ адаптации.

4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине (модулю)

4.1. Формы и методы текущего контроля успеваемости обучающихся и промежуточной аттестации.

4.1.1. В ходе реализации дисциплины Б1.В.ДВ.05.02 Трудовая адаптация работников используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

- при проведении занятий лекционного типа: опрос
- при проведении занятий семинарского типа: контрольные работы
- при контроле результатов самостоятельной работы студентов: опрос, тестирование

Раздел 1. Сущность, цель задачи трудовой адаптации.

Типовые вопросы для контрольной работы и опроса:

1. Принципиальные цели трудовой адаптации.
2. Адаптация и профессиональная ориентация работника.
3. Отечественный опыт развития процессов трудовой адаптации.
4. Опыт развития трудовой адаптации за рубежом.

Раздел 2. Управление системой адаптации и нормативно документальное обеспечение процесса трудовой адаптации

Типовые вопросы для контрольной работы и опроса:

1. Сущность системы управления трудовой адаптации – процессно-ориентированной подход.
2. Функциональное обеспечение управления трудовой адаптацией
3. Ресурсное обеспечение управления трудовой адаптацией
4. Кадровое обеспечение трудовой адаптации
5. Законодательно-правовое обеспечение трудовой адаптации

Раздел 3. Оценка результатов прохождения адаптации

Типовые вопросы для контрольной работы и опроса:

1. Метрологическая состоятельность персонал-технологии «Трудовая адаптация персонала»
2. Критерии оценки адаптации и дезадаптации процесса адаптации персонала
3. Затраты на процедуру трудовой адаптации
4. Экономическая эффективность процесса трудовой адаптации персонала
5. Социальная эффективность процесса трудовой адаптации персонала
6. Анализ процесса адаптации работников и коррекция программ адаптации.

Типовые тестовые задания

Инструкция к тесту

Тест выдается на бумажном носителе. После завершения тестирования каждый обучаемый получает персональный результат.

В тесте 20 вопросов с вариантами ответа, необходимо выбрать один правильный ответ. Время тестирования 20 минут. Тестовые вопросы являются типовыми: с выбором одного варианта ответа из предложенных.

1.Трудовая адаптация – это:

a) взаимное приспособление работника и организации, основывающееся на постепенной врабатываемости сотрудника в новых условиях труда;

b) приспособление сотрудника к новым условиям труда;

c) приспособление предприятия в изменяющимся внешним условиям.

2. Профессиональная адаптация - это (выберите правильные варианты):

a) адаптация к трудовой деятельности на уровне физического состояния работника, результатом чего становятся меньшее утомление, приспособление к высоким физическим нагрузкам и т. п.;

b) полное и успешное овладение новой профессией, т. е. привыкание, приспособление к содержанию и характеру труда, его условиям и организации;

c) *адаптация к ближайшему социальному окружению в коллективе, к традициям и неписаным нормам коллектива, к стилю работы руководителей, к особенностям*

3. Психофизиологическая адаптация это (выберите правильные варианты):

a) адаптация к трудовой деятельности на уровне физического состояния работника, результатом чего становятся меньшее утомление, приспособление к высоким физическим нагрузкам и т. п.;

b) полное и успешное овладение новой профессией, т.е. привыкание, приспособление к содержанию и характеру труда, его условиям и организации;

c) адаптация к ближайшему социальному окружению в коллективе, к традициям и неписаным нормам коллектива, к стилю работы руководителей, к особенностям межличностных отношений, сложившихся в коллективе

Шкала оценивания

№	Формы контроля	Критерии оценки	Показатели и шкала оценивания (кол-во баллов)
1.	Тесты: письменные и/или компьютерные	Правильность ответа	**5 баллов** - ≥18 **4 балла** – ≥14 **3 балла** - ≥10 **2 балла** - < 5
5.	Контрольные работы	Качество контрольной работы по разделам дисциплины: правильность ответов на поставленные вопросы, оформление работы.	Ответ на вопрос полный; аргументированный, имеются выводы, высказывается авторская позиция – отлично (5 баллов). Полный, правильный ответ без пояснением и выводов авторской позиции – хорошо (4 баллов). Неточный, неполный ответ, отсутствуют выводы и авторская позиция – удовлетворительно (3 балла). Неправильный ответ, без пояснений – не удовлетворительно (2 балла)

4.3. Оценочные средства для промежуточной аттестации.

4.3.1. Формируемые компетенции

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ПК - 4	знанием основ социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципов формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации и умение применять их на практике	ПК-4.4.	Способность разработать и внедрить программу трудовой адаптации персонала

4.3.2.Типовые оценочные средства промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация студентов проводится в форме зачета.

Зачет проходит в форме тестирования

Инструкция к тесту

Тест выдается на бумажном носителе. После завершения тестирования каждый обучаемый получает персональный результат.

В тесте 20 вопросов с вариантами ответа, необходимо выбрать один правильный ответ. Время тестирования 20 минут. Тестовые вопросы являются типовыми: с выбором одного варианта ответа из предложенных.

Типовые тестовые задания

1.Самым главным компонентом адаптации является:

a) ознакомление с организацией;

b) знакомство и рабочим местом непосредственно;

c) опыт работы.

2. Какой из факторов НЕ влияет на производственную адаптацию?

a) формы общения в нерабочее время;

b) уровень организации и условия труда;

c) система организации труда;

d) размер заработной платы.

3. К целям адаптации НЕЛЬЗЯ отнести:

a) уменьшение стартовых издержек;

b) снижение озабоченности и неопределенности у новых работников;

c) сокращение текучести кадров;

Система оценки: После завершения тестирования каждый обучаемый получает персональный результат.

Баллы	Оценка
<10	– не зачтено
≥10	– зачтено

4.4 Оценивание студентов при проведении промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация по дисциплине проводится в соответствии с Учебным планом в форме зачета.

Оценка знаний студента на зачете носит комплексный характер, является балльной и определяется его:

- ответом на зачете (решением теста);
- учебными достижениями в семестровый период (по очной форме обучения - количеством баллов, полученных по балльно-рейтинговой системе).

Знания и компетенции студента на зачете оцениваются оценками: «*зачтено*», «*не зачтено*»

Оценка студентам очной формы обучения выставляется в соответствии с балльно-рейтинговой системой. Основой для определения оценки служит уровень усвоения студентами материала, предусмотренного рабочей программой дисциплины.

Критерии оценки студента на зачете

Баллы (рейтинговой оценки), %	**Оценка**	**Требования к знаниям**
100-50	*«зачтено»*	Оценка **«зачтено»** ставится студенту, если он • дал полный, развернутый ответ на поставленный вопрос, • показал осознанных понимание процесс адаптации персонала • ответ формулируется в терминах науки, изложен литературным языком, логичен, доказателен, демонстрирует авторскую позицию студента. - Учебные достижения в семестровый период и результатами рубежного контроля демонстрируют хорошую степень овладения программным материалом (для очной формы обучения)
Менее 50	*2, «не зачтено»*	Оценка «не зачтено» выставляется студенту, если он • допускает существенные ошибки в программном

		материале, • не обладает способностью логически верно, аргументировано и ясно строить устную речь по вопросам программного материала - Учебные достижения в семестровый период и результатами рубежного контроля демонстрировали низкую степень овладения программным материалом по (для очного отделения).

5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

При подготовке к занятиям на каждый теоретических вопрос темы целесообразно составить план-конспект ответа с фиксацией в нем важнейших положений анализируемых материалов, что будет способствовать более глубокому, полному освоению компетенций.

Раздел 1. Сущность, цель задачи трудовой адаптации.

Вопросы для самостоятельной подготовки:

1. Понятие трудовой адаптации
2. Цель и задачи трудовой адаптации.
3. Адаптация и профессиональная ориентация работника.
4. Российский и советский опыт реализации персонал- технологии «Адаптация персонала».
5. Зарубежный опыт адаптации. Опыт США, Германии. Японии.

Литература.

1. Мазилкина Е.И. Адаптация в коллективе [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Мазилкина Е.И., Паничкина Г.Г.— Электрон. текстовые данные.— Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2018.— 176 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/770.html .— ЭБС «IPRbooks»

Раздел 2. Управление системой адаптации и нормативно документальное обеспечение процесса трудовой адаптации

Вопросы для самостоятельной подготовки:

1. Функциональное и ресурсное обеспечение трудовой адаптации
2. Постановка цели трудовой адаптации. Разработка плана трудовой адаптации.
3. Организация трудовой адаптации.
4. Контроль трудовой адаптации (мониторинг, анализ, корректирующие мероприятия).
5. Кадровое обеспечение трудовой адаптации.
6. Законодательное и правовое обеспечение трудовой адаптации

Литература.

2. Крутцова, М. Н. Управление адаптацией персонала : учебное пособие / М. Н. Крутцова. – Вологда : Легия, 2018. – 128 с. Режим доступа http://volog.ranepa.ru/files/ziprar/2013/Krutsova_AdaptPers.pdf

Раздел 3. Оценка результатов прохождения адаптации

Вопросы для самостоятельной подготовки:

1. Измерение процедуры адаптации.
2. Показатели адаптации и дезадаптации персонала.
3. Глубина процесса адаптации работника. персонала.
4. Наиболее типичные проблемы, возникающие при внедрении программ адаптации, и способы их решения.

5. Анализ процесса адаптации работников и коррекция программ адаптации.

Литература.

1. Мазилкина Е.И. Адаптация в коллективе [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Мазилкина Е.И., Паничкина Г.Г.— Электрон. текстовые данные.— Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2018.— 176 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/770.html .— ЭБС «IPRbooks»

2. Управление персоналом [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Г.И. Михайлина [и др.].— Электрон. текстовые данные.— М.: Дашков и К, 2016.— 280 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/24834.html .— ЭБС «IPRbooks»

6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", включая перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю)

6.1.Основная литература

1. Крутцова, М. Н. Управление адаптацией персонала : учебное пособие / М. Н. Крутцова. – Вологда : Легия, 2018. – 128 с. Режим доступа http://volog.ranepa.ru/files/ziprar/2013/Krutsova_AdaptPers.pdf

2. Мазилкина Е.И. Адаптация в коллективе [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Мазилкина Е.И., Паничкина Г.Г.— Электрон. текстовые данные.— Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2016.— 176 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/770.html .— ЭБС «IPRbooks»

3. Управление персоналом [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Г.И. Михайлина [и др.].— Электрон. текстовые данные.— М.: Дашков и К, 2016.— 280 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/24834.html .— ЭБС «IPRbooks»

6.2. Дополнительная литература

1. Управление персоналом на предприятии. Социально-психологические проблемы [Электронный ресурс]: тренинг персонала. Учебное пособие/ М.К. Беляев [и др.].— Электрон. текстовые данные.— Волгоград: Волгоградский государственный архитектурно-строительный университет, 2016.— 212 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/26239.html .— ЭБС «IPRbooks»

2. Кибанов, А.Я. Управление персоналом (для ссузов). [Электронный ресурс] — Электрон. дан. — М. : КноРус, 2017. — 208 с. — Режим доступа: http://e.lanbook.com/book/53573 — ЭБС Лань

3. Кибанов, А.Я. Управление персоналом организации: актуальные технологии найма, адаптации и аттестации. [Электронный ресурс] / А.Я. Кибанов, И.Б. Дуракова. — Электрон. дан. — М. : КноРус, 2016. — 360 с. — Режим доступа: http://e.lanbook.com/book/53574 — ЭБС Лань

6.3Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы

1. Учебники и учебная литература имеется в библиотеке филиала, а так же в имеющейся ЭБС «Лань» http://e.lanbook.com/, ЭБС «IPRbooks» http://www.iprbookshop.ru/ ЭБС «Юрайт» www.biblio-online.ru.

Кроме того, по дисциплине имеются методические материалы, размещенные на дистанционной платформе Челябинского филиала РАНХиГС: https://edu.rane74.ru/course/index.php?categoryid=45.

6.4.Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы

По дисциплине имеются методические материалы, размещенные на дистанционной платформе Челябинского филиала РАНХиГС: https://edu.rane74.ru/course/index.php?categoryid=45.

6.5. Интернет-ресурсы

№ п/п	Интернет ресурс (адрес)	Описание ресурса
1.	http://www.consultant.ru.	КонсультантПлюс
2.	http://www.garant.ru.	Справочная правовая система Гарант
3.	http://www.kadrovik.ru.	Национальный союз кадровиков
4.	http://www.ilo.org/public/russian/ region/eurpro/moscow/index.htm.	Международная организация труда
5.	http://www.hr-portal.ru.	Сообщество HR-менеджеров
6.	http://www.minzdravsoc.ru.	Министерство здравоохранения и социального развития РФ
7.	www.top-personal.ru.	Журнал "Управление персоналом"
8.	http://www.kadrovik.ru.	Журнал «Кадровик»
9.	http://kdelo.ru.	Журнал «Кадровое дело»
10.	http://www.km-magazine.ru.	Журнал «Кадровый менеджмент»
11.	http://www.hrm.ru.	Журнал "HR Менеджмент"
12.	www.otiss.ru/slujba.html	Журнал «Служба кадров и персонал»
13.	http://www.kapr.ru/.	Журнал «Кадры предприятия

6.6. Иные источники

Справочно-правовая система «Консультант Плюс» - http://www.consultant.ru/
Справочная правовая система «Гарант» - http://www.aero.garant.ru

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

- компьютеры с доступом в Интернет;
- мультимедийное оборудование;
- интерактивная доска (при наличии);
- классная доска, указка.

Программное обеспечение	Версия	Существует лицензий (и тип), количество
Windows 7 Pro	7	105
Офисный пакет		
Microsoft Office 2010 standard	2010	150
Антивирусная защита		
-Kaspersky Endpoint Security для бизнеса- Стандарт-ный Russian Edition	8.1.0.1042	450
Дополнительные программы и утилиты		
WinRar	5	250
Radmin	3	250
ABBY FineReader 9.0 Corporate Edition	9	15
Другое ПО, используемое в деятельности филиала		
1С Библиотека		1
Гарант		Локальная сеть
Консультант		Локальная сеть

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

Челябинский филиал
Кафедра экономики и менеджмента

УТВЕРЖДЕНА
решением кафедры
экономики и менеджмента
Протокол от «28» августа 2019 г
№ 1

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
Б1.В.ДВ.05.03 Психологические основы учебной деятельности лиц с ограниченными возможностями здоровья
индекс, наименование дисциплины, в соответствии с учебным планом
направление подготовки
Направление 38.03.03 Управление персоналом
код, наименование направления подготовки
Профиль Управление персоналом организации
направленность и профиль
бакалавр
квалификация
очная и заочная форма обучения
формы обучения

Челябинск 2019

Автор(ы)-составитель(и):

Профессор кафедры экономики и менеджмента Ткаченко В.А.
(ученая степень и(или) ученое звание, должность) (наименование кафедры) (Ф.И.О.)

Заведующий кафедрой
экономики и менеджмента канд. эконом. наук, доцент Абрамкина С.Р.
(наименование кафедры) (ученая степень и(или) ученое звание) (Ф.И.О.)

СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы	4
2. Объем и место дисциплины в структуре образовательной программы	5
3. Содержание и структура дисциплины (модуля)	5
4. Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине	9
5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины	17
6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся по дисциплине	20
7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы	21

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения программы

1.1. Дисциплина Б1.В.ДВ.05.03 «Психологические основы учебной деятельности лиц с ОВЗ» обеспечивает овладение следующими компетенциями:

Очная и заочная форма обучения

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
УК ОС-6	способность к самоорганизации и самообразованию	-	-

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

Код компетенции	Результаты обучения
УК ОС-6	на уровне **знаний:** • описать особенности учебной деятельности студента на различных видах аудиторных занятий; • перечислить принципы научной организации интеллектуального труда и современных технологий работы с учебной информацией • понимать различные способы восприятия и обработки учебной информации с учетом имеющихся ограничений здоровья; • описать способы самоорганизации учебной деятельности.
	на уровне **умений:** • составлять план работы, тезисы доклада (выступления), конспекты лекций, первоисточников • работать с источниками учебной информации, пользоваться ресурсами библиотеки (в том числе электронными), образовательными ресурсами сети Интернет, в том числе с учетом имеющихся ограничений здоровья; • представлять результаты своего интеллектуального труда; • рационально использовать время и физические силы в образовательном процессе с учетом ограничений здоровья; • владеть технологией ведения дискуссий по тематике основ интеллектуального труда.

2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО

Объем дисциплины

Общая трудоемкость дисциплины (модуля) в зачетных единицах: 108 часов академических (3 з.е.); 81 час астрономический (3 з.е.).

- *количество академических часов, выделенных на контактную работу с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся:*

✓ очная форма обучения – 108 часов, в том числе:
– лекционные занятия – 16 часов
– практические занятия – 32 часа
Самостоятельная работа студентов – 60 часов.
✓ заочная форма обучения - 108 часов, в том числе:
– лекционные занятия – 6 часов;
– практические занятия – 6 часов;
Самостоятельная работа студентов, включая ее контроль – 96 часов

- *количество астрономических часов, выделенных на контактную работу с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся:*

✓ очная форма обучения – 81 часов, в том числе:
– лекционные занятия – 16 часов
– практические занятия – 16 часа
Самостоятельная работа студентов – 49 часов.
✓ заочная форма обучения - 81 часов, в том числе:
– лекционные занятия – 4 часов;
– практические занятия – 6 часов;
Самостоятельная работа студентов - 68 часов
Контроль – 3 часа.

Место дисциплины в структуре ОП ВО

Б1.В.ДВ.05.03 Психологические основы учебной деятельности лиц с ограниченными возможностями здоровья, очная форма – 3 курс, 6 семестр; заочная форма –3-4 курс, 6-7 семестр;

– дисциплина реализуется после изучения таких дисциплин как:
  - Б1.Б.12 – Общая психология,
  - Б1.В.ДВ.04.03 – Правовая охрана лиц с ограниченными возможностями здоровья,
  - Б1.В.ДВ.06.02 – Тайм-менеджмент
– форма промежуточной аттестации в соответствии с учебным планом - зачет.

3. Содержание и структура дисциплины (модуля) в академических часах

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины (модуля), час.						Форма текущего контроля успеваемости**, промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л/ЭО, ДОТ*	ЛР/ ЭО, ДОТ*	ПЗ/ ЭО, ДОТ*	КСР		
Очная форма обучения								
Раздел 1	Учебно-профессиональная деятельность как ведущий вид деятельности студента	34	4		10		20	О
Разде	Формы	38			12		20	О

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины (модуля), час.						Форма текущего контроля успеваемости**, промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л/ЭО, ДОТ*	ЛР/ ЭО, ДОТ*	ПЗ/ ЭО, ДОТ*	КСР		
л 2	организации учебной деятельности студентов с ОВЗ		6					
Раздел 3	Взаимодействие студентов в учебном процессе вуза	36	6		10		20	О
Промежуточная аттестация		3						
Всего:		**108**	**16**		**28**		**60**	
Заочная форма обучения								
Раздел 1	Учебно-профессиональная деятельность как ведущий вид деятельности студента	36	2		2		32	О
Раздел 2	Формы организации учебной деятельности студентов с ОВЗ	36	2		2		32	О
Раздел 3	Взаимодействие студентов в учебном процессе вуза	36	2		2		32	О
Контроль самостоятельной работы								
Промежуточная аттестация		3						
Всего:		**108**	**6**		**6**		**96**	

*Примечание: * опрос (О), доклад (Д), решение задач (З), тестирование (Т)*

4. Содержание и структура дисциплины (модуля) в астрономических часах

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины (модуля), час.						Форма текущего контроля успеваемости**, промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л/ЭО, ДОТ*	ЛР/ ЭО, ДОТ*	ПЗ/ ЭО, ДОТ*	КСР		
Очная форма обучения								
Раздел 1	Учебно-профессиональная деятельность как ведущий вид	24	4		4		16	О

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины (модуля), час.						Форма текущего контроля успеваемости**, промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л/ЭО, ДОТ*	ЛР/ ЭО, ДОТ*	ПЗ/ ЭО, ДОТ*	КСР		
	деятельности студента							
Раздел 2	Формы организации учебной деятельности студентов с ОВЗ	28	6		6		16	О
Раздел 3	Взаимодействие студентов в учебном процессе вуза	29	6		6		17	О
Промежуточная аттестация		Зачет						
Всего:		**81**	**16**		**16**		**49**	
Заочная форма обучения								
Раздел 1	Учебно-профессиональная деятельность как ведущий вид деятельности студента	26	2		2		22	О
Раздел 2	Формы организации учебной деятельности студентов с ОВЗ	28	2		2		24	О
Раздел 3	Взаимодействие студентов в учебном процессе вуза	26	2		2		22	О
Контроль самостоятельной работы								
Промежуточная аттестация		Зачет 3						
Всего:		**81**	**4**		**6**		**68**	

*Примечание: * опрос (О), доклад (Д), решение задач (З), тестирование (Т)*

Содержание дисциплины (модуля)

1. **Учебно-профессиональная деятельность как ведущий вид деятельности студента**

1.1.Понятия «учебная деятельность», «учение», «обучение», «научение». Ведущие виды деятельности. Структура учебной деятельности. Учебные задачи и их типология. Понятие компенсации психических функций.

1.2.Теории психической компенсации компенсации. Типы компенсации.

1.3.Мотивация учебной деятельности. Виды мотивов. Формирование позитивной мотивации учения: условия и факторы. Самомотивация.

2. **Формы организации учебной деятельности студентов с ОВЗ**

2.1.Лекция как форма организации учебной деятельности. Семинар как форма организации учебной деятельности. Практические и лабораторные занятия как формы организации учебной деятельности.

2.2.Дистанционная форма обучения. Специфика учебной деятельности студентов на лекционных занятиях. Особенности работы обучающихся на семинарских занятиях. Анализ сходства и различия в подготовке и участии обучающихся в лекционных и семинарских занятиях. Специфика учебной деятельности студентов на практических занятиях. Особенности работы обучающихся на лабораторных занятиях. Анализ сходства и различия в подготовке и участии обучающихся в лекциях, семинарах, практических и лабораторных занятиях.

2.3.Понятие самостоятельной работы. Формы и виды самостоятельной работы студентов. Значение самостоятельной работы студентов. Этапы организации самостоятельной работы студентов. Методическое обеспечение самостоятельной работы студентов. Принципы организации самостоятельной работы студентов. Правила рациональной организации самостоятельной работы студентов. Уровни самостоятельной работы студентов: репродуктивный (тренировочный), реконструктивный, творческий (поисковый). Приемы активизации самостоятельной работы студентов.

2.4.Стандартное конспектирование. Основные виды и стили стандартного конспектирования. Недостатки стандартного конспектирования. Инновационные методы конспектирования. Корнельский метод конспектирования. Технологии конспектирования, основанные на интегральном и дифференциальном алгоритмах чтения. Опорный конспект как оптимальный метод запоминания и рефлексии учебного материала для лиц с ограниченными возможностями здоровья.

2.5.Назначение контроля и предъявляемые к нему требования. Формы контроля. Особенности основных форм контроля в высших образовательных учреждениях.Фронтальный и индивидуальный опрос.

Различные по содержанию и форме письменные проверки. Практическая проверка. Разработка тестов. Маркерный тест как оптимальный метод проверки знаний у обучающихся с ограниченными возможностями здоровья.Назначение и функции промежуточной аттестации студентов. Основные виды промежуточной аттестации студентов. Формы проведения промежуточной аттестации обучающихся. Критерии уровня подготовки обучающихся.Приемы и условия успешного запоминания у лиц с овз. Психологические аспекты экзаменационного стресса. Методика коррекции экзаменационного стресса.

2.6.Правила и стратегии тайм-менеджмента. Стратегии планирования и «резервирования» времени. Рациональные способы организации времени. Метод «Альпы». Дневники времени. Принцип Парето. Анализ АБВ. Принцип Эйзенхауэра. Интернет-коммуникации и время. Анализ временных приоритетов и потерь времени.

2.7.Понятие реферата как формы самостоятельной деятельности обучающихся. Историческая справка развития реферирования. Основные виды и типы рефератов.Этапы работы над рефератом. Основные требования, предъявляемые реферату.

2.8.Информационная среда Библиотеки. Информатизация общества как средство сохранения, трансляции и воспроизводства умений, знаний и навыков. Традиционные способы работы в информационной среде библиотеки. Нетрадиционные способы работы в информационной среде библиотеки. Понятие “библиография”. Элементы библиографии в исследовательских работах. Способы эффективного книжного поиска.

Правила подготовки доклада. Правила публичного проведения доклада. Компьютерная презентация к докладу.

Тема 3Взаимодействие студентов в учебном процессе вуза

3.1.Социально-психологические закономерности межличностного взаимодействия. Взаимодействие как организация совместной деятельности. Типы взаимодействия.

3.2.Групповая дискуссия как метод принятия решения в процессе взаимодействия в группе.

3.3.Характеристика игровых методов как естественных методов оптимизации межличностного взаимодействия участников образовательного процесса. Ролевая игра. Организационно-деятельностная игра. Формирование навыков командного взаимодействия.

4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине (модулю)

4.1. Формы и методы текущего контроля успеваемости обучающихся и промежуточной аттестации.

4.1.1. В ходе реализации дисциплины Б1.В.ДВ.05.03 Психологические основы учебной деятельности лиц с ограниченными возможностями здоровья используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

- при проведении занятий семинарского типа: опрос
- при контроле результатов самостоятельной работы студентов: опрос, тестирование

Раздел 1. Учебно-профессиональная деятельность как ведущий вид деятельности студента

Типовые оценочные материалы по разделу 1

Вопросы для проведения опроса:

1.Понятия «учебная деятельность», «учение», «обучение», «научение». Ведущие виды деятельности.

2. Структура учебной деятельности.

3. Учебные задачи и их типология.

4. Учебные действия и их классификация.

5.Формирование учебной деятельности. Условия успешности научения.

Раздел 2. Формы организации учебной деятельности студентов с ОВЗ

Типовые оценочные материалы по разделу 2

Вопросы для проведения опроса:

1. Специфика учебной деятельности студентов на лекционных занятиях.
2. Особенности работы обучающихся на семинарских занятиях.
3. Анализ сходства и различия в подготовке и участии обучающихся в лекционных и семинарских занятиях.
4. Специфика учебной деятельности студентов на практических занятиях.
5. Особенности работы обучающихся на лабораторных занятиях.
6. Анализ сходства и различия в подготовке и участии обучающихся в лекциях, семинарах, практических и лабораторных занятиях.
7. Понятие самостоятельной работы. Формы и виды самостоятельной работы студентов. Значение самостоятельной работы студентов
8. Этапы организации самостоятельной работы студентов.
9. Методическое обеспечение самостоятельной работы студентов.

10. Принципы организации самостоятельной работы студентов.
11. Правила рациональной организации самостоятельной работы студентов.
12. Уровни самостоятельной работы студентов: репродуктивный (тренировочный), реконструктивный, творческий (поисковый).
13. Приемы активизации самостоятельной работы студентов.
14. Пути повышения эффективности самостоятельной работы студентов.
15. Стандартное конспектирование. Основные виды и стили стандартного конспектирования.
16. Недостатки стандартного конспектирования.
17. Инновационные методы конспектирования. Корнельский метод конспектирования.
18. Технологии конспектирования, основанные на интегральном и дифференциальном алгоритмах чтения.
19. Опорный конспект как оптимальный метод запоминания и рефлексии учебного материала для лиц с ограниченными возможностями здоровья.
20. Назначение контроля и предъявляемые к нему требования. Формы контроля.
21. Особенности основных форм контроля в высших образовательных учреждениях. Фронтальный и индивидуальный опрос.
22. Различные по содержанию и форме письменные проверки.
23. Практическая проверка.
24. Разработка тестов. Маркерный тест как оптимальный метод проверки знаний у обучающихся с ограниченными возможностями здоровья
25. Назначение и функции промежуточной аттестации студентов.
26. Основные виды промежуточной аттестации студентов.
27. Формы проведения промежуточной аттестации обучающихся.
28. Критерии уровня подготовки обучающихся.
29. Приемы и условия успешного запоминания.
30. Психологические аспекты экзаменационного стресса. Методика коррекции экзаменационного стресса.
31. Правила и стратегии тайм-менеджмента. Стратегии планирования и «резервирования» времени. Рациональные способы организации времени.
32. Интернет-коммуникации и время.
33. Анализ временных приоритетов и потерь времени.
34. Понятие реферата как формы самостоятельной деятельности обучающихся
35. Основные виды и типы рефератов.
36. Этапы работы над рефератом.
37. Основные требования, предъявляемые реферату.
38. Информационная среда. Библиотеки. Информатизация общества как средство сохранения, трансляции и воспроизводства умений, знаний и навыков.
39. Традиционные и нетрадиционные способы работы в информационной среде библиотеки.
40. Понятие “библиография”. Элементы библиографии в исследовательских работах.
41. Способы эффективного книжного поиска.
42. Электронные источники информации.
43. Этапы работы над докладом.
44. Структурные и содержательные нормы доклада.
45. Требования к оформлению письменного доклада.
46. Правила подготовки доклада.

47. Правила публичного проведения доклада
48. Компьютерная презентация к докладу.

Раздел 3. Взаимодействие студентов в учебном процессе вуза

1.Социально-психологические закономерности межличностного взаимодействия.
2.Взаимодействие как организация совместной деятельности. Типы взаимодействия.
3.Групповая дискуссия как метод принятия решения в процессе взаимодействия в группе.
4.Характеристика игровых методов как естественных методов оптимизации межличностного
взаимодействия участников образовательного процесса. Ролевая игра. Организационно-деятельностная игра.
5.Формирование навыков командного взаимодействия.

Шкала оценивания

	Формы контроля	**Критерии оценки**	**Показатели и шкала оценивания (кол-во баллов)**
1.	Опрос	Правильность ответов на поставленные вопросы (до 5 мини-вопросов)	**5 баллов –** ответил на все вопросы **4 балла** – ответил на все вопросы, допустил 1-2 ошибки, но сам их исправил **3 балла** – ответил на 3 и более вопросов с ошибками **2 балла** – ответил на 1-2 вопроса с ошибками

4.3. Оценочные средства для промежуточной аттестации.

4.3.1. Формируемые компетенции

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
УК ОС-6	способность к самоорганизации и самообразованию	-	-

4.3.2.Типовые оценочные средства промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация студентов проводится в форме зачета.
Зачет проходит в форме тестирования и ответов на теоретические вопросы.

Инструкция к тесту

Маркерный тест. Форма представления теста – в печатном крупношрифтовом виде. Допустимо выполнение теста в дистанционном формате (для обучающихся, имеющих индивидуальный учебный план или находящихся на реабилитационном, плановом или внеплановом лечении). После завершения тестирования каждый обучаемый получает персональный результат.

В тесте 40 вопросов с вариантами ответа, необходимо выбрать один правильный ответ. Время тестирования до 90 минут. Тестовые вопросы являются типовыми: с выбором одного варианта ответа из предложенных.

Типовые тестовые задания

Маркерный тест для промежуточной аттестации

1. Я МОГУ ПЕРЕЧИСЛИТЬ ОСНОВНЫЕ ФОРМЫ УЧЕБНОГО ПРОЦЕССА.
ДА
НЕТ
2. Я ЗНАЮ СПЕЦИФИКУ УЧЕБНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СТУДЕНТОВ НА ЛЕКЦИОННЫХ ЗАНЯТИЯХ.
ДА
НЕТ
3. Я ЗНАЮ ОСОБЕННОСТИ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ НА СЕМИНАРСКИХ ЗАНЯТИЯХ И ПРАКТИЧЕСКИХ ЗАНЯТИЯХ.
ДА
НЕТ
4. Я ИМЕЮ ПРЕДСТАВЛЕНИЕ О СТРУКУТРЕ УЧЕБНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.
ДА
НЕТ
5. Я ЗНАЮ ОПРЕДЕЛЕНИЕ ПОНЯТИЙ «МОТИВ», «МОТИВАЦИЯ».
ДА
НЕТ
5. Я ЗНАЮ ВИДЫ УЧЕБНЫХ МОТИВОВ И МОГУ ДАТЬ ИМ ХАРАКТЕРИСТИКУ.
ДА
НЕТ
6. Я МОГУ ДАТЬ ОПРЕДЕЛЕНИЕ УЧЕБНОЙ ЗАДАЧИ.
ДА
НЕТ
6. Я ЗНАЮ ВИДЫ УЧЕБНЫХ ДЕЙСТВИЙ
ДА
НЕТ
7. Я ЗНАЮ СТРУКТУРНЫЕ И СОДЕРЖАТЕЛЬНЫЕ НОРМЫ ДОКЛАДА.
ДА
НЕТ
8. Я МОГУ ПЕРЕЧИСЛИТЬ ВИДЫ РЕФЕРАТОВ.
ДА
НЕТ
9. Я МОГУ РАССКАЗАТЬ ОБ ЭТАПАХ РАБОТЫ НАД РЕФЕРАТОМ.
ДА
НЕТ
10. Я СПОСОСБЕН (СПОСОБНА) К САМОМОТИВАЦИИ.
ДА
НЕТ
11. Я ПОНИМАЮ СМЫСЛ КОМПЕНСАЦИИ ПСИХИЧЕСКИХ ФУНКЦИЙ.
ДА
НЕТ
12. Я ЗНАЮ ОСНОВНЫЕ ВИДЫ И СТИЛИ СТАНДАРТНОГО КОНСПЕКТИРОВАНИЯ
ДА
НЕТ
13. Я ПОНИМАЮ, В ЧЕМ НЕДОСТАТКИ СТАНДАРТНОГО КОНСПЕКТИРОВАНИЯ
ДА
НЕТ
24. Я МОГУ ПЕРЕЧИСЛИТЬ СОВРЕМЕННЫЕ МЕТОДЫ КОНСПЕКТИРОВАНИЯ
ДА
НЕТ

25.Я ЗНАЮ ПРИЕМЫ И УСЛОВИЯ УСПЕШНОГО ЗАПОМИНАНИЯ У ЛИЦ С ОВЗ.

ДА

НЕТ

16. Я ЗНАЮ ПРИЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ЭКЗАМЕНАЦИОННЫМ СТРЕССОМ.

ДА

НЕТ

17. Я ЗНАЮ, ЧТО ТАКОЕ «ТАЙМ-МЕНЕДЖМЕНТ».

ДА

НЕТ

18. МНЕ ЗНАКОМЫ РАЦИОНАЛЬНЫЕ СПОСОБЫ ОРГАНИЗАЦИИ ВРЕМЕНИ.

ДА

НЕТ

19. Я МОГУ ВЕСТИ ДНЕВНИК ВРЕМЕНИ.

ДА

НЕТ

20. Я ИМЕЮ ПРЕДСТАВЛЕНИЕ О ПРИНЦИЕ ЭЙЗЕНХАУЭРА.

ДА

НЕТ

21. Я ЗНАЮ, В ЧЕМ СУЩНОСТЬ ПРИНЦИПА ПАРЕТТО.

ДА

НЕТ

22. Я ЗНАЮ СТРУКТУРУ ЭЛЕКТРОННОЙ ПРЕЗЕНТАЦИИ К ДОКЛАДУ.

ДА

НЕТ

23. Я ЗНАЮ ОБЩИЕ ТРЕБОВАНИЯ К ОФОРМЛЕНИЮ СЛАЙДОВ

ДА

НЕТ

24. Я МОГУ ПРАВИЛЬНО ОФОРМИТЬ ЗАГОЛОВОК В ПРЕЗЕНТАЦИИ

ДА

НЕТ

25. Я ЗНАЮ, КАК ПРАВИЛЬНО ВЫБРАТЬ ШРИФТ, ЦВЕТОВУЮ ГАММУ, ФОН И СТИЛЬ ПРЕЗЕНТАЦИИ

ДА

НЕТ

30. Я ЗНАЮ, КАК ПРАВИЛЬНО ОФОРМЛЯЮТСЯ ФОРМУЛЫ И ИЛЛЮСТРАЦИИ В ПРЕЗЕНТАЦИИ

ДА

НЕТ

31. Я ПОНИМАЮ НАЗНАЧЕНИЕ КОНТРОЛЯ И ПРЕДЪЯВЛЯЕМЫЕ К НЕМУ ТРЕБОВАНИЯ

ДА

НЕТ

32. Я ЗНАЮ СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ЗАКОНОМЕРНОСТИ МЕЖЛИЧНОСТНОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ.

ДА

НЕТ

33. МНЕ ИЗВЕСТНЫ ОСНОВНЫЕ ТИПЫ ЗАИМОДЕЙСТВИЯ В ПРОЦЕССЕ ОБЩЕНИЯ.

ДА

НЕТ

34.Я ЗНАЮ МЕТОДИКУ ПОДГОТОВКИ И ПРОВЕДЕНИЯ ГРУППОВОЙ ДИСКУССИИ.

ДА

НЕТ

35.МНЕ ИЗВЕСТНЫ ИГРОВЫЕ МЕТОДЫ, ИСПОЛЬЗУЕМЫЕ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ ПРОЦЕССЕ.

ДА
НЕТ

36. Я ЗНАЮ, В ЧЕМ СУЩНОСТЬ ДЕЛОВОЙ ИГРЫ.
ДА
НЕТ

37. Я МОГУ ПРОВЕСТИ ОРГАНИЗАЦИОННО-ДЕЯТЕЛЬНОСТНУЮ ИГРУ.
ДА
НЕТ

38.Я МОГУ РАБОТАТЬ В КОМАНДЕ
ДА
НЕТ

39. МНЕ ЗНАКОМЫ СПСОБЫ РАБОТЫ В ИНФОРМАЦИОННОЙ СРЕДЕ БИБЛИОТЕКИ.
ДА
НЕТ

40.Я ВЛАДЕЮ СПОСБАМИ ОФОРМЛЕНИЯ БИБЛИОГРАФИИ В ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИХ РАБОТАХ.
ДА
НЕТ

Система оценки: После завершения тестирования каждый обучаемый получает персональный результат.

Баллы	Оценка
<20	неудовлетворительно
21-20	удовлетворительно
28-37	хорошо
38-40	отлично

Вопросы к зачету по дисциплине

1. Понятия «учебная деятельность», «учение», «обучение», «научение». Ведущие виды деятельности. Структура учебной деятельности.
2. Учебные задачи и их типология.Учебные действия и их классификация.
3. Формирование учебной деятельности. Условия успешности научения.
4. Мотивация учебной деятельности. Виды мотивов. Формирование позитивной мотивации учения: условия и факторы. Самомотивация.
5. Понятие компенсации психических функций . Теории компенсации психических функций.Типы компенсации психических функций.
6. Лекция как форма организации учебной деятельности. Семинар как форма организации учебной деятельности. Практические и лабораторные занятия как формы организации учебной деятельности.
7. Дистанционная форма обучения.
8. Специфика учебной деятельности студентов на лекционных занятиях. Особенности работы обучающихся на семинарских занятиях.
9. Анализ сходства и различия в подготовке и участии обучающихся в лекционных и семинарских занятиях. Специфика учебной деятельности студентов на практических занятиях.
10. Особенности работы обучающихся на лабораторных занятиях. Анализ сходства и различия в подготовке и участии обучающихся в лекциях, семинарах, практических и лабораторных занятиях.
11. Понятие самостоятельной работы.Формы и виды самостоятельной работы студентов.
12. Значение самостоятельной работы студентов.Этапы организации самостоятельной работы студентов.
13. Методическое обеспечение самостоятельной работы студентов. Принципы

организации самостоятельной работы студентов. Правила рациональной организации самостоятельной работы студентов.

14. Уровни самостоятельной работы студентов: репродуктивный (тренировочный), реконструктивный, творческий (поисковый). Приемы активизации самостоятельной работы студентов.

15. Стандартное конспектирование. Основные виды и стили стандартного конспектирования. Недостатки стандартного конспектирования.

16. Инновационные методы конспектирования. Корнельский метод конспектирования.

Технологии конспектирования, основанные на интегральном и дифференциальном

алгоритмах чтения.

17. Опорный конспект как оптимальный метод запоминания и рефлексии учебного материала для лиц с ограниченными возможностями здоровья.

18. Назначение контроля и предъявляемые к нему требования. Формы контроля. Особенности основных форм контроля в высших образовательных учреждениях.Фронтальный и индивидуальный опрос.

19. Различные по содержанию и форме письменные проверки. Практическая проверка.

20. Разработка тестов. Маркерный тест как оптимальный метод проверки знаний у обучающихся с ограниченными возможностями здоровья

21. Назначение и функции промежуточной аттестации студентов. Основные виды промежуточной аттестации студентов. Формы проведения промежуточной аттестации обучающихся. Критерии уровня подготовки обучающихся.

22. Приемы и условия успешного запоминания у лиц с овз.

23. Психологические аспекты экзаменационного стресса. Методика коррекции экзаменационного стресса.

24. Правила и стратегии тайм-менеджмента. Стратегии планирования и «резервирования» времени. Рациональные способы организации времени.

25. Метод «Альпы». Дневники времени. Принцип Парето. Анализ АБВ. Принцип Эйзенхауэра.

26. Интернет-коммуникации и время. Анализ временных приоритетов и потерь времени.

27. Понятие реферата как формы самостоятельной деятельности обучающихся.Историческая справка развития реферирования. Основные виды и типы рефератов.

28. Этапы работы над рефератом. Основные требования, предъявляемые реферату.

29. Информационная среда Библиотеки. Информатизация общества как средство сохранения, трансляции и воспроизводства умений, знаний и навыков.

30. Традиционные способы работы в информационной среде библиотеки. Нетрадиционные способы работы в информационной среде библиотеки.

31. Понятие “библиография”. Элементы библиографии в исследовательских работах.

32. Способы эффективного книжного поиска.

33. Правила подготовки доклада. Правила публичного проведения доклада. Компьютерная презентация к докладу.

34. Социально-психологические закономерности межличностного взаимодействия.

35. Взаимодействие как организация совместной деятельности. Типы взаимодействия.

36. Групповая дискуссия как метод принятия решения в процессе взаимодействия в группе.

37. Характеристика игровых методов как естественных методов оптимизации межличностного взаимодействия участников образовательного процесса. Ролевая игра. Организационно-деятельностная игра.

38. Формирование навыков командного взаимодействия.

4.4 Оценивание студентов при проведении промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация по дисциплине проводится в соответствии с Учебным планом в форме зачет.

Оценка знаний студента на зачете носит комплексный характер, является балльной и определяется его:

– ответом на зачете (решением теста, ответом на теоретические вопросы);

– учебными достижениями в семестровый период (по очной форме обучения - количеством баллов, полученных по балльно-рейтинговой системе).

Знания и компетенции студента на зачете оцениваются оценками: «*зачтено»*, «*не зачтено*».

Оценка студентам очной формы обучения выставляется в соответствии с балльно-рейтинговой системой. Основой для определения оценки служит уровень усвоения студентами материала, предусмотренного рабочей программой дисциплины.

Критерии оценки студента на зачете

Баллы (рейтинговой оценки), %	**Оценка**	**Требования к знаниям**
50-100	*«зачтено»*	Оценка **«зачтено»** выставляется студенту, если он как минимум: – перечисляет особенности учебной деятельности студента на различных видах аудиторных занятий, но испытывает затруднения; – с ошибками перечисляет принципы научной организации интеллектуального труда и современных технологий работы с учебной информацией – понимает различные способы восприятия и обработки учебной информации с учетом имеющихся ограничений здоровья с ошибками; – описывает способы самоорганизации учебной деятельности с ошибками; – испытывает трудности с составлением плана работы, тезисов доклада (выступления), конспектов лекций, первоисточников; – допускает ошибки при работе с источниками учебной информации, ресурсами библиотеки (в том числе электронными), образовательными ресурсами сети Интернет, в том числе с учетом имеющихся ограничений здоровья; – умеет представлять результаты своего интеллектуального

		труда; – испытывает трудности с рациональным использованием времени и физических сил в образовательном процессе с учетом ограничений здоровья; - испытывает трудности в ведении дискуссий по тематике основ интеллектуального труда. – Учебные достижения в семестровый период и результатами рубежного контроля демонстрируют достаточную (удовлетворительную) степень овладения программным материалом (для очной формы обучения)
Менее 50	*«не зачтено»*	Оценка «не зачтено» выставляется студенту, если он • допускает существенные ошибки в программном материале, • не обладает способностью логически верно, аргументировано и ясно строить устную речь по вопросам программного материала - Учебные достижения в семестровый период и результатами рубежного контроля демонстрировали низкую степень овладения программным материалом по (для очного отделения).

5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

При подготовке к занятиям на каждый теоретических вопрос темы целесообразно составить план-конспект ответа с фиксацией в нем важнейших положений анализируемых материалов, что будет способствовать более глубокому, полному освоению компетенций.

Раздел 1. Учебно-профессиональная деятельность как ведущий вид деятельности студента

Вопросы для самостоятельной подготовки:

1.Понятия «учебная деятельность», «учение», «обучение», «научение». Ведущие виды деятельности.

2. Структура учебной деятельности.

3. Учебные задачи и их типология.

4. Учебные действия и их классификация.

5.Формирование учебной деятельности. Условия успешности научения.

Литература

1.Габай Т.В. Педагогическая психология: Учебник для вузов. М.:Академия. 2015. – 256 с. Раздел 1-3

2. Фоминова А.Н. Педагогическая психология: Учебное пособие. М.: Флинта, 2016. – 320с. Раздел 1-3

3.Педагогическая психология: учебник для вузов / И.А. Зимняя. – 3-е издание, пересмотренное. – Москва: Московский психолого-социальный институт; Воронеж : НПО 'МОДЭК', 2010. – 448 с. Раздел 2

Раздел 2. Формы организации учебной деятельности студентов с ОВЗ

Вопросы для самостоятельной подготовки:

1. Специфика учебной деятельности студентов на лекционных занятиях.
2. Особенности работы обучающихся на семинарских занятиях.
3. Анализ сходства и различия в подготовке и участии обучающихся в лекционных и семинарских занятиях.
4. Специфика учебной деятельности студентов на практических занятиях.
5. Особенности работы обучающихся на лабораторных занятиях.
6. Анализ сходства и различия в подготовке и участии обучающихся в лекциях, семинарах, практических и лабораторных занятиях.

7. Понятие самостоятельной работы. Формы и виды самостоятельной работы студентов. Значение самостоятельной работы студентов

8. Этапы организации самостоятельной работы студентов.

9. Методическое обеспечение самостоятельной работы студентов.

10. Принципы организации самостоятельной работы студентов.

11. Правила рациональной организации самостоятельной работы студентов.

12. Уровни самостоятельной работы студентов: репродуктивный (тренировочный), реконструктивный, творческий (поисковый).

13. Приемы активизации самостоятельной работы студентов.

14. Пути повышения эффективности самостоятельной работы студентов.

15. Стандартное конспектирование. Основные виды и стили стандартного конспектирования.

16. Недостатки стандартного конспектирования.

17. Инновационные методы конспектирования. Корнельский метод конспектирования.

18. Технологии конспектирования, основанные на интегральном и дифференциальном алгоритмах чтения.

19. Опорный конспект как оптимальный метод запоминания и рефлексии учебного материала для лиц с ограниченными возможностями здоровья.

20. Назначение контроля и предъявляемые к нему требования. Формы контроля.

21. Особенности основных форм контроля в высших образовательных учреждениях. Фронтальный и индивидуальный опрос.

22. Различные по содержанию и форме письменные проверки.

23. Практическая проверка.

24. Разработка тестов. Маркерный тест как оптимальный метод проверки знаний у обучающихся с ограниченными возможностями здоровья

25. Назначение и функции промежуточной аттестации студентов.

26. Основные виды промежуточной аттестации студентов.

27. Формы проведения промежуточной аттестации обучающихся.

28. Критерии уровня подготовки обучающихся.

29. Приемы и условия успешного запоминания.

30. Психологические аспекты экзаменационного стресса. Методика коррекции экзаменационного стресса.

31. Правила и стратегии тайм-менеджмента. Стратегии планирования и «резервирования» времени. Рациональные способы организации времени.

32. Интернет-коммуникации и время.

33. Анализ временных приоритетов и потерь времени.

34. Понятие реферата как формы самостоятельной деятельности обучающихся

35. Основные виды и типы рефератов.

36. Этапы работы над рефератом.

37. Основные требования, предъявляемые реферату.

38. Информационная среда. Библиотеки. Информатизация общества как средство сохранения, трансляции и воспроизводства умений, знаний и навыков.

39. Традиционные и нетрадиционные способы работы в информационной среде библиотеки.

40. Понятие “библиография”. Элементы библиографии в исследовательских работах.

41. Способы эффективного книжного поиска.

42. Электронные источники информации.
43. Этапы работы над докладом.
44. Структурные и содержательные нормы доклада.
45. Требования к оформлению письменного доклада.
46. Правила подготовки доклада.
47. Правила публичного проведения доклада
48. Компьютерная презентация к докладу.

Литература

1. Воронцов Г.А. Основы технологии интеллектуального труда студентов. – Ростов н/Д: РГПУ, 2015. Раздел 2-3

2. Персональный менеджмент. Тесты и конкретные ситуации: Учеб. Пособие / Под ред. С.Д. Резника. – М.:ИНФРА-М, 2017. – 161с. Раздел 3-4

3. Персональный менеджмент: Учебник / С.Д. Резник и др. – М.:ИНФРА-М, 2018. – 558с.

Педагогическая психология: учебник для вузов / И.А. Зимняя. – 3-е издание, пересмотренное. – Москва: Московский психолого-социальный институт; Воронеж : НПО 'МОДЭК', 2015. – 448 с. Раздел 4

4. Шаповал В.В., Митрофанов К.Г. Как быстро и правильно написать. Пособие для старшеклассников и студентов. – М.: Издательский дом «Новый учеб-
ник», 2016. Раздел 1-3

5. Валеева, Н.Ш. Психология и культура умственного труда: учебное пособие /
Н.Ш. Валеева, Н.П. Гончарук. – М.: КноРус, 2015. Раздел 2-4

6. Лаврентьев Г.В. Инновационные обучающие технологии в профессиональной подготовке специалистов. – Ч.1. – Барнаул: Изд-во Алт. ун-та, 2017. Раздел 1-3

7. Современные образовательные технологии: учебное пособие. Под ред. Н.В. Бордовской. – М.: КНОРУС, 2014. Раздел 1-3

Раздел 3. Взаимодействие студентов в учебном процессе вуза

1.Социально-психологические закономерности межличностного взаимодействия.

2.Взаимодействие как организация совместной деятельности. Типы взаимодействия.

3.Групповая дискуссия как метод принятия решения в процессе взаимодействия в группе.

4.Характеристика игровых методов как естественных методов оптимизации межличностного
взаимодействия участников образовательного процесса. Ролевая игра. Организационно-деятельностная игра.

5.Формирование навыков командного взаимодействия.

Литература

1. Ежова Н.Н. Рабочая книга практического психолога [Электронный ресурс] : учебное пособие. 2017. http://www.iprbookshop.ru/24018.html Ефимова Н.С., Литвинова А.В. Социальная психология: Учебник для бакалавров / Ефимова Н.С., Литвинова А.В. - М.: Юрайт, 2015. - 442с. - (Бакалавр) Раздел 3-4

2. Столяренко Л.Д. Социальная психология [Текст]: учебное пособие / Л.Д. Столяренко, С.И. Самыгин. – М.: КноРус, 2015. - 336 с.: ил. - (Бакалавриат). Раздел 3

3. Столяренко Л.Д. Социальная психология: Краткий курс лекций / Л.Д. Столяренко, В.Е. Столяренко. - 4-е изд., перераб. и доп. - М. : Юрайт, 2016. - 219 с.. - (Серия "Хочу все сдать!). раздел 3-4

4. Шарков Ф.И., Бузин В.Н. Интегрированные коммуникации: массовые коммуникации и медиапланирование: учебное пособие. – Москва: ДашковиК,2017; http://www.iprbookshop.ru/4438 Раздел 4

5. Шарков Ф.И. Коммуникология: основы теории коммуникации: учебник для бакалавров. – Москва: Дашков и К, 2015. http://www.iprbookshop.ru/14342 Раздел 2
6. Андреева Г.М. Социальная психология: Учебник для вузов.-М.: Аспект Пресс.-5-е изд. 2015.-365с. Раздел 5
7. Свенцицкий А.Л. Социальная психология: Учебник.М.: Проспект, 2016.-336с. Раздел 5
8. Латынов В.В. Психология коммуникативного воздействия [Электронный ресурс] М.: Институт психологии РАН. http://www.iprbookshop.ru/32145 Раздел 3-6

6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", включая перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю)

6.1.Основная литература

а) основная литература:

1. Воронцов Г.А. Основы технологии интеллектуального труда студентов. – Ростов н/Д: РГПУ, 2016.
2. Кузнецов, И.Н. Основы научных исследований: учеб.пособие / И.Н. Кузнецов. –
3. М.: Дашков и Ко, 2018. – [Электронный ресурс: ttp://www.biblioclub.ru/index.php?page=book&id=114174, дата обращения: 01.06.2015].
4. Ефимова Н.С., Литвинова А.В. Социальная психология: Учебник для бакалавров / Ефимова Н.С., Литвинова А.В. - М.: Юрайт, 2017. - 442с. - (Бакалавр)
5. Столяренко Л.Д. Социальная психология [Текст]: учебное пособие / Л.Д. Столяренко, С.И. Самыгин. – М.: КноРус, 2015. - 336 с.: ил. - (Бакалавриат).
6. Столяренко Л.Д. Социальная психология: Краткий курс лекций / Л.Д. Столяренко, В.Е. Столяренко. - 4-е изд., перераб. и доп. - М. : Юрайт, 2017. - 219 с.. - (Серия "Хочу все сдать!).
7. Шарков Ф.И., Бузин В.Н. Интегрированные коммуникации: массовые коммуникации и медиапланирование: учебное пособие. – Москва: ДашковиК,2019; http://www.iprbookshop.ru/14342
8. Шарков Ф.И. Коммуникология: основы теории коммуникации: учебник для бакалавров. – Москва: Дашков и К, 2013. http://www.iprbookshop.ru/4438

Учебники и учебная литература имеются в библиотеке филиала, а так же в имеющейся в ЭБС «Лань» http://e.lanbook.com/, ***ЭБС «IPRbooks»*** http://www.iprbookshop.ru/ ***ЭБС «Юрайт»*** www.biblio-online.ru

6.2. Дополнительная литература.

б) дополнительная литература:

1. Андреева Г.М. Социальная психология: Учебник для вузов.-М.: Аспект Пресс.-5-е изд. 2015.-365с.
2. Валеева, Н.Ш. Психология и культура умственного труда: учебное пособие / Н.Ш. Валеева, Н.П. Гончарук. – М.: КноРус, 2016.
3. Короткина, И. Б. Академическое письмо: процесс, продукт и практика [Электронный ресурс]: учебное пособие для вузов М.: Юрайт, 2016 https://www.biblio-online.ru/book/E6E22DCD-6986-46B3-8227-A6416CBD0407
4. Лаврентьев Г.В. Инновационные обучающие технологии в профессиональной подготовке специалистов. – Ч.1. – Барнаул: Изд-во Алт. ун-та, 2017.
5. Мокий М.С. Методология научных исследований [Текст] : Учебник для магистров М.: Юрайт, 2016. . https://www.biblio-online.ru/book/491509BE-75D6-4104-8018-3F5A50F17281
6. Свенцицкий А.Л. Социальная психология: Учебник.М.: Проспект, 2016.-336с.

7. Современные образовательные технологии: учебное пособие. Под ред. Н.В. Бордовской. – М.: КНОРУС, 2017.

Учебники и учебная литература имеется по в библиотеке филиала, а так же в имеющейся в ЭБС «Лань» http://e.lanbook.com/***, ЭБС «IPRbooks»*** http://www.iprbookshop.ru/

ЭБС «Юрайт» www.biblio-online.ru

Кроме того, методические материалы, мультимедийные презентации, тексты лекций размещены на дистанционной платформе Челябинского филиала РАНХ и ГС по ссылке: https://edu.rane74.ru/course/view.php?id=10

6.3. Интернет-ресурсы, справочные системы.

1. http://www.ebdb.ru – книжная поисковая система.
2. http://invachel.ru – сайт Министертсва социальных отношений г. Челябинска
3. http://spedkoll.ru/opornye-konspekty – опорные конспекты занятий педагогов для обучающихся с ОВЗ.
4. http://www.int-edu.ru – сайт Института новых технологий образования. Материалы для творческого и нестандартного подхода к обучению.
5. Университетская библиотека online. http://www.biblioclub.ru.
6. http://www.gramota.ru – справочно-информационный интернет-портал «Русский язык для всех»

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

- 5 лингафонных кабинетов с установленным программным обеспечением (программа «Нибелунг»), оснащенные наушниками (на каждом рабочем столе)
- компьютеры с доступом в Интернет;
- мультимедийное оборудование;
- интерактивная доска (при наличии);
- классная доска, указка.

Программное обеспечение	**Версия**	**Существует лицензий (и тип), количество**
Windows 7 Pro	7	105
Офисный пакет		
Microsoft Office 2010 standard	2010	150
Microsoft Office 2016 standard	2016	120
Антивирусная защита		
-Kaspersky Endpoint Security длябизнеса-Стандартный Russian Edition	10.2.5.3201	450
Дополнительные программы и утилиты		
WinRar	5	250
Radmin	3	250
ABBY FineReader 9.0 Corporate Edition	9	15
Другое ПО, используемое в деятельности филиала		
1С Библиотека	2.1.2.1	1
Гарант	8.00.2.025	50
Консультант	4016.00.12	50

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

Челябинский филиал
Кафедра экономики и менеджмента

УТВЕРЖДЕНА
решением кафедры
экономики и менеджмента
Протокол от «28» августа 2019 г № 1

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.В.ДВ.06.01 Персональный менеджмент
индекс, наименование дисциплины, в соответствии с учебным планом

направление подготовки
38.03.03 Управление персоналом
код, наименование направления подготовки

Управление персоналом организации
направленность и профиль

бакалавр
квалификация

очная и заочная формы обучения
формы обучения

Челябинск 2019

Автор(ы)-составитель(и):

Профессор кафедры экономики и менеджмента Рыльская Е.А.
(ученая степень и(или) ученое звание, должность) *(наименование кафедры)* *(Ф.И.О.)*

Заведующий кафедрой
экономики и менеджмента канд. эконом. наук, доцент Абрамкина С.Р.
(наименование кафедры) *(ученая степень и(или) ученое звание)* *(Ф.И.О.)*

СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы	4
2. Объем и место дисциплины в структуре образовательной программы	5
3. Содержание и структура дисциплины (модуля)	6
4. Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине	10
5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины	17
6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся по дисциплине	20
7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы	20

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения программы

1.1. Дисциплина Б1.В.ДВ.06.01 «Персональный менеджмент» обеспечивает овладение следующими компетенциями с учетом этапа:

Очная и заочная форма обучения

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ПК-33	владение навыками самоуправления и самостоятельного обучения и готовностью транслировать их своим коллегам, обеспечивать предупреждение и профилактику личной профессиональной деформации и профессионального выгорания	ПК-33.1	Владеть навыками самоуправления и самостоятельного обучения в условиях кризиса организации и процесса изменений

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

ОТФ/ТФ	Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения
ОТФ: 07.003/ D деятельность по развитию персонала **ТФ** D/02.6 организация обучения персонала **ТФ** D/03.6 организация адаптации и стажировки персонала **ТФ:** D/01.6 организация и проведение мероприятий по развитию и построению профессиональной карьеры персонала **ОТФ:** 07.003/ G операционное управление персоналом и подразделением организации **ТФ** G/01.7 разработка системы операционного управления	ПК-33.1	на уровне **знаний:** • Описывать модель системы персонального менеджмента; • Перечислить и объяснить принципы самоорганизации и саморегуляции в персональном менеджменте • Перечислить и объяснить технологии выбора и формулирования жизненных целей
		на уровне **умений:** • Формулировать жизненные цели; • Планировать личную работу; • Организовывать свое рабочее место; • Анализировать эффективность использования своего времени и находить резервы его оптимизации; • Работать с информацией; • Управлять своим эмоционально-волевым потенциалом; • Формулировать жизненные цели.

ОТФ/ТФ	Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения
персоналом и работы структурного подразделения **ТФ** G/02.7 реализация операционного управления персоналом и работы структурного подразделения		

2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО

Объем дисциплины

Общая трудоемкость дисциплины (модуля) в зачетных единицах: 216 часов академических (6 з.е.); 162 часа астрономических (6 з.е.).

- *количество академических часов, выделенных на контактную работу с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся:*

✓ очная форма обучения – 216 часов, в том числе:
– лекционные занятия – 38 часов
– практические занятия – 42 часа
Самостоятельная работа студентов – 136 часов.
✓ заочная форма обучения – 216 часов, в том числе:
– лекционные занятия – 10 часов;
– практические занятия – 12 часов;
Самостоятельная работа студентов, включая ее контроль – 194 часа

- *количество астрономических часов, выделенных на контактную работу с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся:*

✓ очная форма обучения – 162 часа, в том числе:
– лекционные занятия – 38 часов
– практические занятия – 42 часа
– КСР – 2 часа
Самостоятельная работа студентов – 35 часов.
Контроль – 45 часов.
✓ заочная форма обучения – 80 часов, в том числе:
– лекционные занятия – 10 часов;
– практические занятия – 10 часов;

– КСР- 2 часа
Самостоятельная работа студентов - 133 часа
Контроль – 7 часов.

Место дисциплины в структуре ОП ВО

Б1.В.ДВ.06.01 Персональный менеджмент, очная форма – 3 курс, 5 семестр; форма –3 курс, 5-6 семестр;

– дисциплина реализуется после изучения таких дисциплин как:

- Б1.Б.13 – Теория управления,
- Б1.Б.12 – Общая психология,
- Б1.Б.19 – Социальная психология
- Б1.Б.21 – Психология управления
- Б1.Б.07- Русский язык и культура речи

– форма промежуточной аттестации в соответствии с учебным планом - экзамен.

3. Содержание и структура дисциплины (модуля) в академических часах

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины (модуля), час.						Форма текущего контроля успеваемости**, промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л/ЭО, ДОТ*	ЛР/ ЭО, ДОТ*	ПЗ/ ЭО, ДОТ*	КСР		
Очная форма обучения								
1	Введение в персональный менеджмент	34	6		8		20	О
2	Самоорганизация и саморазвитие менеджера	56	18		18		20	Т
3	Коммуникативная компетентность менеджера	38	10		8		20	Д
4	Имидж руководителя	32	4		8		20	О
Промежуточная аттестация		Экз. 36						
Всего:		**216**	**38**		**42**		**80**	
Заочная форма обучения								
1	Введение в персональный менеджмент	40	2				38	О
2	Самоорганизация и саморазвитие менеджера	60	4		8		48	Т
	Коммуникативная компетентность	42	2		2		38	О

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины (модуля), час.						Форма текущего контроля успеваемости**, промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л/ЭО, ДОТ*	ЛР/ ЭО, ДОТ*	ПЗ/ ЭО, ДОТ*	КСР		
3	менеджера							
4	Имидж руководителя	42	2		2		38	О
Контроль самостоятельной работы								
Промежуточная аттестация		Экз. 36						
Всего:		**216**	**10**		**12**		**194**	

*Примечание: * опрос (О), доклад (Д), решение задач (З), тестирование (Т)*

4. Содержание и структура дисциплины (модуля) в астрономических часах

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины (модуля), час.						Форма текущего контроля успеваемости**, промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л/ЭО, ДОТ*	ЛР/ ЭО, ДОТ*	ПЗ/ ЭО, ДОТ*	КСР		
Очная форма обучения								
1	Введение в персональный менеджмент	22	6		8		8	О
2	Самоорганизация и саморазвитие менеджера	46	18		18		10	Т
3	Коммуникативная компетентность менеджера	28	10		8		10	Д
4	Имидж руководителя	19	4		8		7	О
Контроль самостоятельной работы		2						
Промежуточная аттестация		Экз. 45						
Всего:		**162**	**38**		**42**	**2**	**35**	
Заочная форма обучения								
1	Введение в персональный менеджмент	34	2				32	О
2	Самоорганизация и саморазвитие менеджера	45	4		6		35	Т

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины (модуля), час.						Форма текущего контроля успеваемости**, промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л/ЭО, ДОТ*	ЛР/ ЭО, ДОТ*	ПЗ/ ЭО, ДОТ*	КСР		
3	Коммуникативная компетентность менеджера	36	2		2		32	О
4	Имидж руководителя	38	2		2		34	О
Контроль самостоятельной работы		2						
Промежуточная аттестация		Экз. 7						
Всего:		**162**	**10**		**10**	**2**	**133**	

*Примечание: * опрос (О), доклад (Д), решение задач (З), тестирование (Т)*

Содержание дисциплины (модуля)

Раздел 1. Введение в персональный менеджмент

Тема 1.1. Предмет персонального менеджмента. Сущность и цели персонального менеджмента (самоменеджмента). Функции персонального менеджмента. Саморегуляция и самоуправление. Персональный менеджмент как система. Требования к качествам менеджера, способного к самоуправлению. Целеполагание. Личная организованность. Самодисциплина. Знание техники личной работы. Самоорганизация личного здоровья. Эмоционально-волевой потенциал. Самоконтроль личной жизнедеятельности. Научная организация труда как предпосылка персонального менеджмента. История развития НОТ в России и за рубежом.

Раздел 2. Самоорганизация и саморазвитие менеджера

Тема 2.1. Организация поиска работы и начало трудовой деятельности. Современные способы поиска работы. Приемы самопрезентации менеджера. Персональное резюме. Сопроводительное письмо. Написание заявления. Собеседование с работодателем. Заключение контракта. Работа за рубежом. Психологическая подготовка к управленческой деятельности.

Тема 2.2. Тайм-менеджмент руководителя. Время как энергетический потенциал человека. Профессиональная и временная компетентность менеджера. Правила и стратегии тайм-менеджмента. Способность к целеполаганию. Установление временных приоритетов. Делегирование полномочий. Соотношение временных затрат и итоговых результатов. Стратегии планирования и «резервирования» времени. Рациональные способы организации времени. Метод «Альпы». Дневники времени. Принцип Парето. Анализ АБВ. Принцип Эйзенхауэра. Интернет-коммуникации и время. Анализ временных приоритетов и потерь времени. Развитие компетентности во времени. Методы изучения временных восприятий и компетентности во времени.

Тема 2.3. Психическая и физическая самоорганизация менеджера. Управление памятью. Механизмы памяти. Развитие памяти. Мнемоника. Тренировка интеллекта. Развитие творческих способностей. Психологическое здоровье менеджера. Психологическая безопасность менеджера. Резервы человеческой психики. Самоконтроль состояния компонентов физического и психического здоровья менеджера: режим питания, сна, физических нагрузок, закаливания, дыхания и т.д. Методы диагностики и развития психических процессов и способностей.

Тема 2.4. Стресс-менеджмент. Стресс в управленческой деятельности. Житейское понимание стресса и научные подходы к его определению. Диагностические признаки профессионального стресса. Основные причины профессионального стресса. Управление стрессом. Технология управления стрессом. Индивидуальные схемы установок в стрессовой ситуации. Психологические защиты и стратегии совладания. Психологические аспекты экзаменационного стресса. Методика коррекции экзаменационного стресса. Практические методы контроля и управления поведением в стрессогенных условиях деятельности. Профилактика хронической усталости. Усталость и депрессия. Психологические кризисы. Юмор и здоровье руководителя.

Тема 2.5. Эмоционально-волевая и деятельностная саморегуляция менеджера. Управление эмоциями. Общие подходы к управлению эмоциями. Контроль над обидой. Контроль над тревогой и страхом. Контроль над раздражением и гневом. Контроль над ревностью. Самооценка менеджера. Эмоциональная компетентность руководителя. Навыки кодирования эмоций и эмпатии. Волевая регуляция руководителя. Самоконтроль деятельности менеджера. Гигиена умственного труда руководителя. Синдром профессионального выгорания: понятие, формы проявления, способы профилактики и устранения. Психологическая безопасность менеджера. Методы управления эмоционально-волевой сферой. Организация труда и рабочее место руководителя.

Тема 2.6. Управление своими межличностными отношениями. Межличностные отношения: понятие, природа, функции. Механизмы формирования межличностных отношений: «бумеранг», «созвучие», «содействие», «эмоциональное эхо», «практическая значимость», «вклад», «дефицит», «эталон», «катализ», «красота».

Тема 2.7. Управление жизненными целями и мотивацией. Понятие цели. Роль целеполагания в жизнедеятельности управленца. Технология поиска жизненных целей. Жизненные принципы и их соответствие целям. Родительские сценарии. Выявление своей миссии. Формулирование жизненных целей. Жизненные планы и самомотивация. Понятие самомотивации. Анализ собственной мотивации и характеристик. Развитие самомотивации. Позитивное мышление как основа самомотивации. Техники формирования позитивного мышления. Установки человека: позитив - негатив. Навыки решения проблем. Как справляться с негативной информацией.

Тема 2.8. Профессиональное становление руководителя. Профессиональное становление руководителя как процесс социализации и индивидуализации. Концепции профессионализации. Профессионализация и жизненный путь руководителя. Карьерный подход к профессиональному развитию. Теории карьеры. Сущность самомаркетинга. Индивидуально-психологические факторы планирования карьеры: черты характера и темперамента. Способности и склонности. Профессиональный опыт. Социальное происхождение. Мотивы карьерного роста. Проблема управления личной карьерой.

Раздел 3. Коммуникативная компетентность менеджера

Тема 3.1. Публичное выступление и убеждение. Речь как основное средство общения. Речь и личность. Как развивать свою речь? Публичное выступление. Подготовка выступления. Цели своего выступления. Основная часть. Центральная идея. Подтверждающие материалы. Последовательность основных мыслей. Введение и заключение. Представление речи. Психологическая подготовка к выступлению. Ответы на вопросы после выступления. Умение убеждать. Основные виды убеждения. Условия, приемы, тактика убеждения. Понятие о неречевой коммуникации. Роль невербальной коммуникации в деятельности и общении. Пространственно-временная организация деловых коммуникаций. Коммуникация и влияние. Средства и цели влияния. Манипуляция. Схема Д. Карнеги. Основные техники влияния и противостояния чужому влиянию. Модели НЛП. Тренинг ассертивности.

Тема 3.2. Деловые совещания, переговоры, деловое письмо. Деловые совещания. Понятие и сущность служебных совещаний. Главные задачи, стоящие перед организаторами совещаний. Виды служебных совещаний. Задачи, подлежащие решению

при подготовке совещания. Этические нормы выбора времени и места совещания. Способы обеспечения активности участников совещания. Практическая реализация роли ведущего на совещании.
Переговорный процесс, его функции и основное содержание. Модели поведения партнеров в переговорном процессе. Технологии общения в переговорном процессе. Манипулятивные технологии в переговорном процессе. Деловое письмо. Общие положения. Подготовительный этап. Побор слов. Стиль письма. Редактирование и оформление письма.
Тема 3.3. Диагностика и развитие коммуникативной компетентности. Система диагностики коммуникативной компетентности. Критерии и компоненты коммуникативных умений. Компетентность и компетенции. Метакомпетентости. Ядерные компетентности. Компоненты коммуникативной компетентности. Способы развития коммуникативной компетентности. Социально-психологический тренинг.
Раздел 4. Имидж руководителя
Тема 4.1. Имидж руководителя. Понятие имиджа. Имидж и образ. Природа имиджа. Типология имиджей: самоимидж, воспринимаемый имидж, требуемый имидж. Индивидуальный имидж и подходы к его классификации. Суггестия имиджа. Перестройка имиджа. Имидж, авторитет и репутация руководителя.

4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине (модулю)

4.1. Формы и методы текущего контроля успеваемости обучающихся и промежуточной аттестации.

4.1.1. В ходе реализации дисциплины Б1.В.ДВ.06.01 Персональный менеджмент используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

- при проведении занятий семинарского типа: доклады
- при контроле результатов самостоятельной работы студентов: опрос, тестирование

Раздел 1. Введение в персональный менеджмент
Типовые оценочные материалы по разделу 1
Вопросы для проведения опроса:

1. Сущность и цели персонального менеджмента (самоменеджмента).
2. Функции персонального менеджмента.
3. Саморегуляция и самоуправление.
4. Персональный менеджмент как система.
5. Требования к качествам менеджера, способного к самоуправлению.
6. Целеполагание.
7. Личная организованность.
8. Самодисциплина.
9. Знание техники личной работы.
10. Самоорганизация личного здоровья.
11. Эмоционально-волевой потенциал.
12. Самоконтроль личной жизнедеятельности.
13. Научная организация труда как предпосылка персонального менеджмента.

Раздел 2. Самоорганизация и саморазвитие менеджера
Типовые оценочные материалы по разделу 2
Типовые тестовые задания

Инструкция к тесту

Тесты выдаются студентам на бумажном носителе. После завершения тестирования каждый обучаемый получает персональный результат.

В тесте 10 вопросов с вариантами ответа, необходимо выбрать один правильный ответ. Время тестирования 20 минут. Тестовые вопросы являются типовыми: с выбором одного варианта ответа из предложенных.

1. Факторы, снижающие эффективность работы, зависящие от подчиненных:

а) недоверие к вышестоящему руководству
б) недоверие к подчиненным
в) недоверие к коллегам

2.Требования к индивидуальному плану руководителя:

а) сложность
б) комплексность
в) реальность

Раздел 3. Коммуникативная компетентность менеджера
Типовые оценочные материалы по разделу 3
Темы докладов (для очной формы обучения):

1. Деловые совещания: понятие, задачи, виды служебных совещаний.
2. Этические нормы выбора времени и места совещания. Способы обеспечения активности участников совещания.
3. Переговорный процесс, его функции и основное содержание.
4. Модели поведения партнеров в переговорном процессе.
5. Технологии общения в переговорном процессе. Манипулятивные технологии в переговорном процессе.
6. Деловое письмо: общие положения, подготовка, подбор слов. Стиль, редактирование и оформление письма.

Раздел 4. Имидж руководителя
Типовые оценочные материалы по разделу 4
Вопросы для проведения опроса:

1. Понятие имиджа. Имидж и образ. Природа имиджа.
2. Типология имиджей: самоимидж, воспринимаемый имидж, требуемый имидж.
3. Индивидуальный имидж и подходы к его классификации.
4. Суггестия имиджа. Перестройка имиджа.
5. Имидж, авторитет и репутация руководителя.

Шкала оценивания

	Формы контроля	**Критерии оценки**	**Показатели и шкала оценивания (кол-во баллов)**
1.	Доклад	• полнота раскрытие темы; • соблюдение времени доклада (5 минут) • использование специальной терминологии • грамотная речь и наличие презентации	**5 баллов** - тема раскрыта полностью; соблюдение хронометража, использование специальной терминологии грамотная речь и наличие презентации **4 балла** – тема раскрыта полностью; выход за пределы хронометража; использование специальной терминологии; встречаются слова «сорняки», наличие презентации **3 балла** – тема раскрыта не полностью; выход за пределы хронометража; не используется специальная

			терминология или используется неверно; встречаются слова «сорняки», отсутствие презентации **2 балла** – тема не раскрыта, не используется специальная терминология; неграмотная речь, отсутствие презентации.
2.	Опрос	Правильность ответов на поставленные вопросы (до 5 мини-вопросов)	**5 баллов –** ответил на все вопросы **4 балла** – ответил на все вопросы, допустил 1-2 ошибки, но сам их исправил **3 балла** – ответил на 3 и более вопросов с ошибками **2 балла** – ответил на 1-2 вопроса с ошибками
3.	Тесты: письменные и/или компьютерные	Правильность ответа	**5 баллов** – 76-100% **4 балла** – 66-75% **3 балла** – 50-65% **2 балла** - < 50%

4.3. Оценочные средства для промежуточной аттестации.

4.3.1. Формируемые компетенции

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ПК-33	владение навыками самоуправления и самостоятельного обучения и готовностью транслировать их своим коллегам, обеспечивать предупреждение и профилактику личной профессиональной деформации и профессионального выгорания	ПК-33.1	Владеть навыками самоуправления и самостоятельного обучения в условиях кризиса организации и процесса изменений

4.3.2.Типовые оценочные средства промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация студентов проводится в форме экзамена.

Экзамен проходит в форме тестирования

Инструкция к тесту

Тесты выдаются студентам на бумажном носителе. После завершения тестирования каждый обучаемый получает персональный результат.

В тесте 20 вопросов с вариантами ответа, необходимо выбрать один правильный ответ. Время тестирования 20 минут. Тестовые вопросы являются типовыми: с выбором одного варианта ответа из предложенных.

Типовые тестовые задания

1. НОТ – это:
   а) новая организация труда
   б) научная организация труда
   в) научная оптимизация труда
   2.Характеристика эффективной работы –
   а) индивидуальность
   б) скорость
   в) продуктивность

2. Виды выступлений:
   а) плановое
   б) внеплановое
   в) побудительное

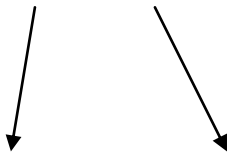
3.Основная задача НОТ:
   а) политическая
   б) экономическая
   в) демографическая

4.«Дерево целей» - это:
   а) графическая модель
   б) математическая модель
   в) физическая модель

5.Методы сокращения документооборота –
   а) складирование
   б) архивация
   в) уничтожение

6.План выступления - расположить правильно этапы:
   анализ, цель, выводы, тема, тезисы.

7. Виды внимания



8.Принципы НОТ:
   а) адаптивность, сложность
   б) простота, своевременность
   в) экономичность, оптимальность

9.Факторы, снижающие эффективность работы, зависящие от руководителя:
   а) недоверие к вышестоящему руководству
   б) недоверие к подчиненным
   в) недоверие к коллегам

10.Совещание – это
   а) обмен опытом
   б) обмен информацией
   в) обмен мнениями

11.Документ – это
   а) приказ
   б) распоряжение
   в) носитель информации

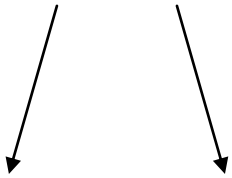
12. Причины, вызывающие скованность при выступлениях:
   а) завышенная самооценка

б) заниженная самооценка
в) импровизированная речь

13. Память – это:

а) сосредоточенность и направленность на определенном объекте
б) запоминание, сохранение и воспроизведение информации
в) длительное внимание на одном объекте

14 Коммуникации



15.Стресс – это

а) реакция организма на положительные воздействия
б) реакция организма на отрицательные перемены
в) реакция организма на любые перемены

16. Факторы, снижающие эффективность работы, зависящие от подчиненных:

а) недоверие к вышестоящему руководству
б) недоверие к подчиненным
в) недоверие к коллегам

17.Требования к индивидуальному плану руководителя:

а) сложность
б) комплексность
в) реальность

18.Типы совещаний:

а) простые, сложные
б) плановые, внеплановые
в) важные, прочие

19. Память бывает:



20.Средства накопления текущей деловой информации

а) архив
б) личная память
в) ежедневник

Система оценки: После завершения тестирования каждый обучаемый получает персональный результат.

Баллы (% правильных ответов)	**Оценка**
<50	неудовлетворительно
50-65	удовлетворительно
66-75	хорошо
76-100	отлично

4.4 Оценивание студентов при проведении промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация по дисциплине проводится в соответствии с Учебным планом в форме экзамена.

Оценка знаний студента на экзамене носит комплексный характер, является балльной и определяется его:

– ответом на экзамене (решением теста);

– учебными достижениями в семестровый период (по очной форме обучения - количеством баллов, полученных по балльно-рейтинговой системе).

Знания и компетенции студента на экзамене оцениваются оценками: «*отлично*» – 5, «*хорошо*» – 4 , «*удовлетворительно*» – *3*, «*неудовлетворительно*» – 2.

Оценка студентам очной формы обучения выставляется в соответствии с балльно-рейтинговой системой. Основой для определения оценки служит уровень усвоения студентами материала, предусмотренного рабочей программой дисциплины.

Критерии оценки студента на экзамене

Баллы (рейтинговой оценки), %	**Оценка**	**Требования к знаниям**
100-76	*5, «отлично»*	Оценка **«отлично»** выставляется студенту, если он – описывает модель системы персонального менеджмента; – перечисляет и объясняет технологии выбора и формулирования жизненных целей; – перечисляет и объясняет принципы самоорганизации и саморегуляции в персональном менеджменте; – умеет формулировать жизненные цели; – умеет планировать личную работу; - умеет организовывать свое рабочее место; – умеет работать с информацией; - умеет анализировать эффективность использования своего времени и находить резервы его оптимизации; - умеет управлять своим эмоционально-волевым потенциалом. – Учебные достижения в семестровый период и результатами рубежного контроля демонстрируют высокую степень овладения программным материалом (для очной формы обучения)
66-75	*4, «хорошо»*	Оценка **«хорошо»** выставляется студенту, если он – описывает модель системы персонального менеджмента с незначительными неточностями; – перечисляет технологии выбора и формулирования жизненных целей; – перечисляет и объясняет принципы самоорганизации и саморегуляции в персональном менеджменте с незначительными неточностями; – умеет формулировать жизненные цели; – умеет планировать личную работу, но допускает незначительные неточности; - умеет организовывать свое рабочее место, но допускает

		незначительные неточности; – умеет работать с информацией, но допускает незначительные неточности; - умеет с незначительными ошибками анализировать эффективность использования своего времени и находить резервы его оптимизации; - демонстрирует умение управлять своим эмоционально-волевым потенциалом, но допускает незначительные ошибки. – Учебные достижения в семестровый период и результатами рубежного контроля демонстрируют хорошую степень овладения программным материалом (для очной формы обучения)
50-74	*3, «удовлетворительно»*	Оценка **«удовлетворительно»** ставится студенту, – испытывает трудности с описанием модели системы персонального менеджмента; – перечисляет технологии выбора и формулирования жизненных целей с ошибками; – перечисляет принципы самоорганизации и саморегуляции в персональном менеджменте с ошибками; – испытывает затруднения с формулированием жизненных целей; – испытывает трудности с умением планировать личную работу; – испытывает трудности с умением организовывать свое рабочее место; – умеет работать с информацией, но допускает ошибки; – - испытывает трудности с анализом эффективности использования своего времени и нахождение резервов его использования; – умеет управлять своим эмоционально-волевым потенциалом, но допускает ошибки. - Учебные достижения в семестровый период и результатами рубежного контроля демонстрируют достаточную (удовлетворительную) степень овладения программным материалом (для очной формы обучения)
Менее 50	*2, «неудовлетворительно»*	Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, если он • допускает существенные ошибки в программном материале, • не обладает способностью логически верно, аргументировано и ясно строить устную речь по вопросам программного материала - Учебные достижения в семестровый период и результатами рубежного контроля демонстрировали низкую степень овладения программным материалом по (для очного отделения).

5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

При подготовке к занятиям на каждый теоретический вопрос темы целесообразно составить план-конспект ответа с фиксацией в нем важнейших положений анализируемых материалов, что будет способствовать более глубокому, полному освоению компетенций.

Раздел 1. Введение в персональный менеджмент

Вопросы для самостоятельной подготовки:

1. Сущность и цели персонального менеджмента (самоменеджмента).
2. Функции персонального менеджмента.
3. Саморегуляция и самоуправление.
4. Персональный менеджмент как система.
5. Требования к качествам менеджера, способного к самоуправлению.
6. Целеполагание.
7. Личная организованность.
8. Самодисциплина.
9. Знание техники личной работы.
10. Самоорганизация личного здоровья.
11. Эмоционально-волевой потенциал.
12. Самоконтроль личной жизнедеятельности.
13. Научная организация труда как предпосылка персонального менеджмента.
14. История развития НОТ в России и за рубежом.

Литература

1. Самоменеджмент: [Электронный ресурс]: учебное пособие /под ред. В.Н. Парахиной, В.И. Петрова. М.: МГУ, 2016. 368 с. Режим доступа: http://www.knigafund.ru/books/138669 Раздел 1
2. Персональный менеджмент : учебник / С.Д. Резник, В.В. Бондаренко, Ф.Е. Удалов, И.С. Чемезов ; под общ. ред. С.Д. Резника. — 5-е изд., перераб. и доп. — М. : ИНФРА-М, 2017. — 590 с. — (Высшее образование: Бакалавриат). — www.dx.doi.org/10.12737/13476. Раздел 2

1. Резник С.Д., Сочилова А.А. Основы личной конкурентоспсобности: учебное пособие. 2-е изд., перераб. и доп. . М.: ИНФРА-М, 2018. 251 с. Раздел 1-2

Раздел 2. Самоорганизация и саморазвитие менеджера

Вопросы для самостоятельной подготовки:

1. Организация поиска работы и начало трудовой деятельности.
2. Тайм-менеджмент руководителя.
3. Психическая и физическая самоорганизация менеджера.
4. Стресс-менеджмент.
5. Эмоционально-волевая и деятельностная саморегуляция менеджера.
6. Управление своими межличностными отношениями.
7. Управление жизненными целями и мотивацией.
8. Профессиональное становление руководителя

Литература

1. Резник С.Д. Персональный менеджмент в рисунках, схемах и определениях [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Резник С.Д., Чемезов И.С.— Электрон. текстовые данные.— М.: Русайнс, 2016.— 257 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/61638.html.— ЭБС «IPRbooks» Раздел 3
2. Персональный менеджмент : учебник / С.Д. Резник, В.В. Бондаренко, Ф.Е. Удалов, И.С. Чемезов ; под общ. ред. С.Д. Резника. — 5-е изд., перераб. и доп. — М. : ИНФРА-М, 2017. — 590 с. — (Высшее образование: Бакалавриат). — www.dx.doi.org/10.12737/13476. Раздел 3
3. Персональный менеджмент: Практикум / Резник С.Д., Бондаренко В.В.; Под общ. ред. Резника С.Д. - 3-е изд., доп. и перераб - М.: ИНФРА-М Издательский Дом, 2016. - 304 с.: 60x90 1/16. - (Высшее образование) (Переплёт 7БЦ) ISBN 978-5-16-004835-2 Раздел 2

4. Горбачев А.Г. Тайм-менеджмент в два счета. СПб: ПитерКиев: Вильямс, 2017. 222 с. Раздел 1-2

Раздел 3. Коммуникативная компетентность менеджера

Вопросы для самостоятельной подготовки:

1. Речь как основное средство общения. Речь и личность.
2. Публичное выступление.
3. Умение убеждать. Основные виды убеждения. Условия, приемы, тактика убеждения.
4. Понятие о неречевой коммуникации. Роль невербальной коммуникации в деятельности и общении.
5. Пространственно-временная организация деловых коммуникаций.
6. Коммуникация и влияние. Манипуляция.
7. Схема Д. Карнеги.
8. Основные техники влияния и противостояния чужому влиянию
9. Модели НЛП.
10. Деловые совещания.
11. Этические нормы выбора времени и места совещания.
12. Способы обеспечения активности участников совещания. Практическая реализация роли ведущего на совещании.
13. Переговорный процесс, его функции и основное содержание. Модели поведения партнеров в переговорном процессе. Технологии общения в переговорном процессе. Манипулятивные технологии в переговорном процессе.
14. Деловое письмо.
15. Система диагностики коммуникативной компетентности.
16. Критерии и компоненты коммуникативных умений.
17. Компетентность и компетенции.
18. Метакомпетентости. Ядерные компетентности.
19. Компоненты коммуникативной компетентности.
20. Способы развития коммуникативной компетентности.

Литература

1. Резник С.Д. Персональный менеджмент в рисунках, схемах и определениях [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Резник С.Д., Чемезов И.С.— Электрон. текстовые данные.— М.: Русайнс, 2016.— 257 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/61638.html.— ЭБС «IPRbooks» раздел 4
2. Самоменеджмент: [Электронный ресурс]: учебное пособие /под ред. В.Н. Парахиной, В.И. Петрова. М.: МГУ, 2019. 368 с. Режим доступа: http://www.knigafund.ru/books/138669 Раздел 3
3. Персональный менеджмент: Практикум / Резник С.Д., Бондаренко В.В.; Под общ. ред. Резника С.Д. - 3-е изд., доп. и перераб - М.: ИНФРА-М Издательский Дом, 2016. - 304 с.: 60х90 1/16. - (Высшее образование) (Переплёт 7БЦ) ISBN 978-5-16-004835-2 Раздел 4
4. Резник С.Д., Сочилова А.А. Основы личной конкурентоспсобности6 учебное пособие. 2-е изд., перераб. и доп. . М.: ИНФРА-М, 2015. 251 с. Раздел 2-3

Раздел 4. Имидж руководителя

Вопросы для самостоятельной подготовки:

1. Понятие имиджа.
2. Имидж и образ.
3. Природа имиджа.

4. Типология имиджей: самоимидж, воспринимаемый имидж, требуемый имидж.
5. Индивидуальный имидж и подходы к его классификации.
6. Суггестия имиджа.
7. Перестройка имиджа.
8. Имидж, авторитет и репутация руководителя.

Литература

1. Самоменеджмент: [Электронный ресурс]: учебное пособие /под ред. В.Н. Парахиной, В.И. Петрова. М.: МГУ, 2016. 368 с. Режим доступа: http://www.knigafund.ru/books/138669 Раздел 4-5
2. Персональный менеджмент: Практикум / Резник С.Д., Бондаренко В.В.; Под общ. ред. Резника С.Д. - 3-е изд., доп. и перераб - М.: ИНФРА-М Издательский Дом, 2016. - 304 с.: 60x90 1/16. - (Высшее образование) (Переплёт 7БЦ) ISBN 978-5-16-004835-2 Раздел 4
3. Резник С.Д., Сочилова А.А. Основы личной конкурентоспсобностиб учебное пособие. 2-е изд., перераб. и доп. . М.: ИНФРА-М, 2017. 251 с. Раздел 2-4

6.Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", включая перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю)

6.1.Основная литература

1. Резник С.Д. Персональный менеджмент в рисунках, схемах и определениях [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Резник С.Д., Чемезов И.С.— Электрон. текстовые данные.— М.: Русайнс, 2016.— 257 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/61638.html .— ЭБС «IPRbooks»
2. Резник С.Д. Персональный менеджмент в рисунках, схемах и определениях [Электронный ресурс]: учебное пособие/ С.Д. Резник, И.С. Чемезов— Электрон. текстовые данные.— М.: Русайнс, 2016.— 257 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/61638.html.— ЭБС «IPRbooks»
3. Персональный менеджмент: Практикум / Резник С.Д., Бондаренко В.В.; Под общ. ред. Резника С.Д. - 3-е изд., доп. и перераб - М.: ИНФРА-М Издательский Дом, 2016. - 304 с.: 60x90 1/16. - (Высшее образование) (Переплёт 7БЦ) ISBN 978-5-16-004835-2
4. Основы менеджмента [Электронный ресурс]: учебно-методический комплекс по специальности 080507 «Менеджмент организации»/ — Электрон. текстовые данные.— Кемерово: Кемеровский государственный институт культуры, 2018.— 103 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/29690.html .— ЭБС «IPRbooks»

6.2.Дополнительная литература

1. Горбачев А.Г. Тайм-менеджмент в два счета. СПб: ПитерКиев: Вильямс, 2018. 222 с.
2. Резник С.Д., Бондаренко В.В. Персональный менеджмент: практикум. 2-е изд. доп. М.: ИНФРА-М, 2019. 256 с.
3. Резник С.Д., Сочилова А.А. Основы личной конкурентоспсобностиб учебное пособие. 2-е изд., перераб. и доп. . М.: ИНФРА-М, 2016. 251 с.

6.3.Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы

Самоменеджмент: [Электронный ресурс]: учебное пособие /под ред. В.Н. Парахиной, В.И. Петрова. М.: МГУ, 2017. 368 с. Режим доступа: http://www.knigafund.ru/books/138669

6.4. Интернет-ресурсы

1. http://www.hr-portal.ru. hr-portal.

Сообщество профессионалов. Управление персоналом
2.http://www.kadrovik.ru
Национальный союз кадровиков. Официальный сайт
3.www.top-personal.ru
журнал «Управление персоналом»

6.5.Иные источники

Справочно-правовая система «Консультант Плюс» - http://www.consultant.ru/
Справочная правовая система «Гарант» - http://www.aero.garant.ru

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

- 5 лингафонных кабинетов с установленным программным обеспечением (программа «Нибелунг»), оснащенные наушниками (на каждом рабочем столе)
- компьютеры с доступом в Интернет;
- мультимедийное оборудование;
- интерактивная доска (при наличии);
- классная доска, указка.

Программное обеспечение	Версия	Существует лицензий (и тип), количество
Windows 7 Pro	7	105
Офисный пакет		
Microsoft Office 2010 standard	2010	150
Microsoft Office 2016 standard	2016	120
Антивирусная защита		
-Kaspersky Endpoint Security длябизнеса-Стандартный Russian Edition	10.2.5.3201	450
Дополнительные программы и утилиты		
WinRar	5	250
Radmin	3	250
ABBY FineReader 9.0 Corporate Edition	9	15
Другое ПО, используемое в деятельности филиала		
1С Библиотека	2.1.2.1	1
Гарант	8.00.2.025	50
Консультант	4016.00.12	50

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

Челябинский филиал

Кафедра экономики и менеджмента

УТВЕРЖДЕНА
решением кафедры
экономики и менеджмента
Протокол от «28» августа 2019 г. № 1

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.В.ДВ.06.02 Тайм-менеджмент
индекс, наименование дисциплины
38.03.03 «Управление персоналом»
код, наименование направления подготовки
Управление персоналом организации
профиль
Бакалавр
квалификация
Очная и заочная форма обучения
формы обучения

Челябинск 2019

Автор(ы)–составитель(и):

к.т.н., доцент кафедры экономики и менеджмента Владыкина Л.Б.
(ученая степень и(или) ученое звание, должность) (наименование кафедры) (Ф.И.О.)

Заведующий кафедрой
Кафедра экономики и менеджмента, к.э.н., доцент Абрамкина С.Р.
(наименование кафедры) (ученая степень и(или) ученое звание) (Ф.И.О.)

СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения программы 4

2. Объем и место дисциплины (модуля) в структуре ОП ВО 4

3. Содержание и структура дисциплины (модуля) 5

4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине (модулю) 6

5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины 11

6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", включая перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю) 12

7.Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы 15

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения программы

1.1. Дисциплина Б1.В.ДВ.06.02 Тайм-менеджмент обеспечивает овладение следующими компетенциями с учетом этапа

Очная и заочная форма обучения

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ПК- 33	владением навыками самоуправления и самостоятельного обучения и готовностью транслировать их своим коллегам, обеспечивать предупреждение и профилактику личной профессиональной деформации и профессионального выгорания	ПК-33.1.	Владеть навыками управления временем как технологией самоуправления

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

ОТФ/ТФ	Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения
ОТФ: 07.03 -D деятельность по развитию персонала; **ТФ** 07.003 - D/01.6 организация и проведение мероприятий по развитию и построению профессиональной карьеры персонала	ПК-33.1.	на уровне **знаний:** • понимать технологию самоуправления на уровне **умений:** • выстраивать технологию самоуправления на основе навыков управления временем

2. Объем и место дисциплины (модуля) в структуре ОП ВО

Объем дисциплины

общая трудоемкость дисциплины (модуля) в зачетных единицах: 6 з.е.;

*количество **академических** часов, выделенных на контактную работу с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся:*

- ✓ очная форма обучения – 216 часа, в том числе:
  - лекционные занятия – 38 часов
  - практические занятия – 42 часов

  Самостоятельная работа студентов, включая ее контроль – 136 часа.
- ✓ заочная форма обучения - 216 часов, в том числе:
  - лекционные занятия – 10 часа;
  - практические занятия –12 часов;

  Самостоятельная работа студентов, включая ее контроль – 194 часов

*количество **астрономически**х часов, выделенных на контактную работу с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся:*

- ✓ очная форма обучения – 162 часа, в том числе:
- – лекционные занятия – 38 часов
- – практические занятия – 42 часов

Самостоятельная работа студентов, включая ее контроль – 82 часа.

- ✓ заочная форма обучения - 162 часов, в том числе:
- – лекционные занятия – 10 часа;
- – практические занятия –10 часов;

Самостоятельная работа студентов, включая ее контроль – 142 часа

Место дисциплины в структуре ОП ВО

Б1.В.ДВ.06.02 Тайм-менеджмент, дисциплина осваивается в вариативной части, дисциплина по выбору, очная форма – 3 курс, 5 семестр; заочная форма – 3 курс, 5 и 6 семестры;

– дисциплина реализуется после изучения таких дисциплин как:

Б1.Б.1 История

Б1.Б.16 Логика и теория аргументации

– форма промежуточной аттестации в соответствии с учебным планом – экзамена.

3. Содержание и структура дисциплины

В академических часах

Очная форма обучения

№ п/п	Наименование тем (разделов),	Объем дисциплины (модуля), час.						Форма текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л	ЛР	ПЗ	КСР		
Раздел 1	Сущность и определение понятия «тайм-менеджмент»	50	8		10		32	КР
Раздел 2	Целеполагание	56	10		10	2	34	КР
Раздел 3	Учет времени, баланс времени, экономия времени	56	10		12		34	КР
Раздел 4	Контекстное планирование. Планирование дня	54	10		10		34	КР
Промежуточная аттестация								**экзамен**
Всего:		**216**	**38**		**42**	**2**	**134**	

Заочная форма обучения

№ п/п	Наименование тем (разделов),	Объем дисциплины (модуля), час.			Форма текущего контроля успеваемости, промежуто
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий	СР	

			Л	ЛР	ПЗ	КСР		чной аттестации
Раздел 1	Сущность и определение понятия «тайм-менеджмент»	46	2		2	2	48	КР
Раздел 2	Целеполагание	44	2		2		48	
Раздел 3	Учет времени, баланс времени, экономия времени	44	4		4		48	
Раздел 4	Контекстное планирование. Планирование дня	46	2		4		48	
	Промежуточная аттестация							**экзамен**
Всего:		**216**	**10**		**12**	**2**	**192**	

В астрономических часах
Очная форма обучения

№ п/п	Наименование тем (разделов),	Объем дисциплины (модуля), час.						Форма текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л	ЛР	ПЗ	КСР		
Раздел 1	Сущность и определение понятия «тайм-менеджмент»	27	8		10		9	КР
Раздел 2	Целеполагание	30	10		10	2	8	КР
Раздел 3	Учет времени, баланс времени, экономия времени	31	10		12		9	КР
Раздел 4	Контекстное планирование. Планирование дня	29	10		10		9	КР
Промежуточная аттестация		**45**						**экзамен**
Всего:		**162**	**38**		**42**	**2**	**35**	

Заочная форма обучения

№ п/п	Наименование тем (разделов),	Объем дисциплины (модуля), час.						Форма текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л	ЛР	ПЗ	КСР		

Раздел 1	Сущность и определение понятия «тайм-менеджмент»	39	2		2	2	33	
Раздел 2	Целеполагание	37	2		2		33	КР
Раздел 3	Учет времени, баланс времени, экономия времени	41	4		4		33	
Раздел 4	Контекстное планирование. Планирование дня	38	2		2		34	
	Промежуточная аттестация	**7**						**экзамен**
Всего:		**162**	**10**		**10**	**2**	**133**	

*Примечание: * контрольная работа (КР), тестирование (Т)*

Содержание дисциплины

Раздел 1. Сущность и определение понятия «тайм-менеджмент»

Понятие и сущность тайм-менеджмента. История становления отечественного тайм-менеджмента. Современный тайм-менеджмент. Тайм-менеджмент как система. Настройка пользовательского представления. Правила автоформатирования. Группировка задач. Метод планирования: «День - неделя». Обзор списков исполнения задач. Контроль назначенных задач. Корпоративный тайм-менеджмент на Outlook

Раздел 2. Целеполагание

Основные понятия и определения целеполагания. Проактивный и реактивный подходы к жизни: «Круг забот» и «Круг влияния». Цели и ключевые области жизни. 1.4 Подходы к определению целей. «Lifemanagement» и жизненные цели. Корпоративное внедрение тайм-менеджмента: факторы необходимости корпоративного внедрения, предпосылки и определение. Тайм-менеджмент в системе корпоративных университетов. Диагностика ТМ-навыков. Методика аттестации ТМ-навыков.

Раздел 3. Учет времени, баланс времени, экономия времени

Техники учета времени. Сокращение объема бумажной работы. Управление эмоциями и стрессом. Эмоциональный интеллект и эмпатия. Эффективный прием посетителей.

Эффективность от наделения полномочиями. Противодействие информационному прессингу. Определение контрольных точек.

Раздел 4. Контекстное планирование. Планирование дня

Понятие и задачи контекстного планирования. Контекстное планирование. Метод структурированного внимания. Результатоориентированное планирование (формула эффективной постановки задач).

Грамотное распределение рабочей нагрузки. Правила организации эффективного отдыха. Самонастройка на решение задач: методы, способы. Эффективное решение больших трудоемких задач.

4. **Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине (модулю)**

4.1. Формы и методы текущего контроля успеваемости обучающихся и промежуточной аттестации.

4.1.1. В ходе реализации дисциплины Б1.В.ДВ.06.02 Тайм-менеджмент используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

- при проведении занятий лекционного типа: опрос
- при проведении занятий семинарского типа: контрольные работы

- при контроле результатов самостоятельной работы студентов: опрос, тестирование

Раздел 1. Сущность и определение понятия «тайм-менеджмент»

Типовые вопросы для контрольной работы и опроса:

1. Лучевая диаграмма.
2. Личные приоритеты и особенности.
3. Метод «Колесо жизни».

Тема 2. Целеполагание

Типовые вопросы для контрольной работы и опроса:

1. Ценности как основа целеполагания.
2. SMART-цели и надцели.

Раздел 3.Учет времени, баланс времени, экономия времени

Типовые вопросы для контрольной работы и опроса:

1. Матрица управления временем Эйзенхауэра. Экономия времени через убедительное «Нет».
2. Учет телефонных переговоров. Приемы эффективного чтения. Компьютерная информация. Умение слушать.
3. Эффективные коммуникации и техники NLP при ведении переговоров.

Раздел 4. Контекстное планирование. Планирование дня.

Типовые вопросы для контрольной работы и опроса:

1. Долгосрочное планирование.
2. Планирование дня.
3. Планирование на основе метода структурированного внимания.

Типовые тестовые задания

Инструкция к тесту

Тест выдается на бумажном носителе. После завершения тестирования каждый обучаемый получает персональный результат.

В тесте 20 вопросов с вариантами ответа, необходимо выбрать один правильный ответ. Время тестирования 20 минут. Тестовые вопросы являются типовыми: с выбором одного варианта ответа из предложенных.

1. «Бифштексы», получаемые в результате «нарезки слона», должны соответствовать …

1) данным хронокарты
2) *SMART-критериям*
3) двум самым весомым критериям матрицы многокритериальной оценки
4) критериям «важности» и «срочности» матрицы Эйзенхауэра
5) ценностям из мемуарника

2. «Бифштексы», получаемые в результате «нарезки слона», бывают …

1) практическими и теоретическими
2) материальными и эфемерными
3) *креативными и обыденными*
4) физическими и юридическими
5) реальными и иллюзорными

3. В истории развития отечественного тайм-менеджмента можно выделить …

1) *5 этапов*
2) 3 этапа
3) 6 этапов
4) 2 этапа
5) 8 этапов

Шкала оценивания

№	Формы контроля	Критерии оценки	Показатели и шкала оценивания (кол-во баллов)
1.	Тесты: письменные и/или компьютерные	Правильность ответа	**5 баллов** - ≥18 **4 балла** – ≥14 **3 балла** - ≥10 **2 балла** - < 5
5.	Контрольные работы	Качество контрольной работы по разделам дисциплины: правильность ответов на поставленные вопросы, оформление работы.	Ответ на вопрос полный; аргументированный, имеются выводы, высказывается авторская позиция – отлично (5 баллов). Полный, правильный ответ без пояснением и выводов авторской позиции – хорошо (4 баллов). Неточный, неполный ответ, отсутствуют выводы и авторская позиция – удовлетворительно (3 балла). Неправильный ответ, без пояснений – не удовлетворительно (2 балла)

4.3. Оценочные средства для промежуточной аттестации.

4.3.1. Формируемые компетенции

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ПК- 33	владением навыками самоуправления и самостоятельного обучения и готовностью транслировать их своим коллегам, обеспечивать предупреждение и профилактику личной профессиональной деформации и профессионального выгорания	ПК-33.1.	Владеть навыками управления временем как технологией самоуправления

4.3.2.Типовые оценочные средства промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация студентов проводится в форме зачета.

Зачет проходит в форме тестирования

Инструкция к тесту

Тест выдается на бумажном носителе. После завершения тестирования каждый обучаемый получает персональный результат.

В тесте 20 вопросов с вариантами ответа, необходимо выбрать один правильный ответ. Время тестирования 20 минут. Тестовые вопросы являются типовыми: с выбором одного варианта ответа из предложенных.

Типовые тестовые задания

1. Все поглотители времени по степени контролируемости можно условно разделить на ...

1) 4 группы
2) 10 групп
3) 2 группы
4) 5 групп
5) 3 группы

2. Для создания эффективного обзора задач важен принцип …

1) активизации
2) материализации
3) иррационализма
4) дезинтеграции
5) реактивации

3. Древние греки называли поглотители времени …

1) хронографами
2) хронологиями
3) хронотипами
4) хронофагами
5) хронотопами

Система оценки: После завершения тестирования каждый обучаемый получает персональный результат.

Баллы	**Оценка**
<10	неудовлетворительно
≥10	удовлетворительно
≥14	хорошо
≥17	отлично

4.4 Оценивание студентов при проведении промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация по дисциплине проводится в соответствии с Учебным планом в форме экзамена.

Оценка знаний студента на экзамене носит комплексный характер, является балльной и определяется его:

- ответом на экзамене (решением теста);
- учебными достижениями в семестровый период (по очной форме обучения - количеством баллов, полученных по балльно-рейтинговой системе).

Знания и компетенции студента на экзамене оцениваются оценками: *отлично*» – 5, «*хорошо*» – 4 , «*удовлетворительно*» – *3*, «*неудовлетворительно*» – 2.

Оценка студентам очной формы обучения выставляется в соответствии с балльно-рейтинговой системой. Основой для определения оценки служит уровень усвоения студентами материала, предусмотренного рабочей программой дисциплины.

Критерии оценки студента на экзамене

Баллы (рейтинговой оценки), %	**Оценка**	**Требования к знаниям** Владеть навыками управления временем как технологией самоуправления
100-76	*5, «отлично»*	Оценка **«отлично»** выставляется студенту, если он • характеризует технологию самоуправления • демонстрирует навыки управления временем как технологию самоуправления Учебные достижения в семестровый период и результатами рубежного контроля демонстрируют высокую степень овладения программным материалом (для очной формы обучения)
66-75	*4, «хорошо»*	Оценка **«хорошо»** выставляется студенту, если он • характеризует технологию самоуправления, допускает незначительные неточности; • с затруднением демонстрирует навыки управления

		временем как технологию самоуправления – Учебные достижения в семестровый период и результатами рубежного контроля демонстрируют хорошую степень овладения программным материалом (для очной формы обучения)
50-65	*3, «удовлетворительно»*	Оценка **«удовлетворительно»** ставится студенту, • характеризует технологию самоуправления, допускает ошибки; • путается при демонстрации навыков управления временем не структурировать в технологию самоуправления - Учебные достижения в семестровый период и результатами рубежного контроля демонстрируют достаточную (удовлетворительную) степень овладения программным материалом (для очной формы обучения)
Менее 50	*2, «неудовлетворительно»*	Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, если он • допускает существенные ошибки в программном материале, • не обладает способностью логически верно, аргументировано и ясно строить устную речь по вопросам программного материала - Учебные достижения в семестровый период и результатами рубежного контроля демонстрировали низкую степень овладения программным материалом по (для очного отделения).

5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

При подготовке к занятиям на каждый теоретических вопрос темы целесообразно составить план-конспект ответа с фиксацией в нем важнейших положений анализируемых материалов, что будет способствовать более глубокому, полному освоению компетенций.

Раздел 1. Сущность и определение понятия «тайм-менеджмент»

Вопросы для самостоятельной подготовки:

1. Понятие и сущность тайм-менеджмента.
2. История становления отечественного тайм-менеджмента.
3. Современный тайм-менеджмент.
4. Тайм-менеджмент как система.

Литература.

1. Архангельский Г.А. Корпоративный тайм-менеджмент [Электронный ресурс]: энциклопедия решений/ Архангельский Г.А.— Электрон. текстовые данные.— М.: Альпина Паблишер, 2016.— 162 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/22835.html.— ЭБС «IPRbooks»

2. Мария Хайнц Позитивный тайм-менеджмент [Электронный ресурс]: как успевать быть счастливым/ Мария Хайнц— Электрон. текстовые данные.— М.: Альпина Паблишер, 2016.— 128 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/48442.html.— ЭБС «IPRbooks»

Раздел 2. Целеполагание

Вопросы для самостоятельной подготовки:

1. Основные понятия и определения целеполагания.
2. Проактивный и реактивный подходы к жизни: «Круг забот» и «Круг влияния».
3. Цели и ключевые области жизни.
4. Подходы к определению целей. «Lifemanagement» и жизненные цели.

Литература.

1.Архангельский Г.А. Корпоративный тайм-менеджмент [Электронный ресурс]: энциклопедия решений/ Архангельский Г.А.— Электрон. текстовые данные.— М.: Альпина Паблишер, 2017.— 162 c.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/22835.html.— ЭБС «IPRbooks»

Раздел 3. Учет времени, баланс времени, экономия времени.

Вопросы для самостоятельной подготовки:

1. Техники учета времени.
2. Сокращение объема бумажной работы.
3. Управление эмоциями и стрессом.
4. Эмоциональный интеллект и эмпатия,
5. Эффективный прием посетителей.

Литература.

1.Мария Хайнц Позитивный тайм-менеджмент [Электронный ресурс]: как успевать быть счастливым/ Мария Хайнц— Электрон. текстовые данные.— М.: Альпина Паблишер, 2016.— 128 c.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/48442.html.— ЭБС «IPRbooks»

2.Мрочковский Н. Экстремальный тайм-менеджмент [Электронный ресурс]/ Мрочковский Н., Толкачев А.— Электрон. текстовые данные.— М.: Альпина Паблишер, 2016.— 214 c.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/41525.html.— ЭБС «IPRbooks»

Раздел 4. Контекстное планирование. Планирование дня

Вопросы для самостоятельной подготовки:

1. Понятие и задачи контекстного планирования.
2. Контекстное планирование.
3. Метод структурированного внимания.
4. Результат ориентированное планирование (формула эффективной постановки задач).

Литература.

1. Архангельский Г.А. Корпоративный тайм-менеджмент [Электронный ресурс]: энциклопедия решений/ Архангельский Г.А.— Электрон. текстовые данные.— М.: Альпина Паблишер, 2018.— 162 c.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/22835.html.— ЭБС «IPRbooks»

6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", включая перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю)

6.1.Основная литература

1. Архангельский Г.А. Корпоративный тайм-менеджмент [Электронный ресурс]: энциклопедия решений/ Архангельский Г.А.— Электрон. текстовые данные.— М.: Альпина Паблишер, 2018.— 162 c.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/22835.html .— ЭБС «IPRbooks»

2. Мария Хайнц Позитивный тайм-менеджмент [Электронный ресурс]: как успевать быть счастливым/ Мария Хайнц— Электрон. текстовые данные.— М.: Альпина Паблишер, 2016.— 128 c.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/48442.html .— ЭБС «IPRbooks»

3. Мрочковский Н. Экстремальный тайм-менеджмент [Электронный ресурс]/ Мрочковский Н., Толкачев А.— Электрон. текстовые данные.— М.: Альпина Паблишер, 2016.— 214 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/41525.html .— ЭБС «IPRbooks»

4. Реунова М.А. Тайм-менеджмент студента университета [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Реунова М.А.— Электрон. текстовые данные.— Оренбург:

5.Оренбургский государственный университет, ЭБС АСВ, 2016.— 103 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/30084.html. — ЭБС «IPRbooks»

6.2.Дополнительная литература

1. Алек Маккензи Ловушка времени [Электронный ресурс]: классическое пособие по тайм-менеджменту/ Алек Маккензи, Пэт Никерсон— Электрон. текстовые данные.— М.: Манн, Иванов и Фербер, 2015.— 349 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/39258.html.— ЭБС «IPRbooks»

2. Архангельский, Г.А. Формула времени. Тайм-менеджмент на Outlook 2013 [Электронный ресурс] : . — Электрон. дан. — М. : Манн, Иванов и Фербер, 2017. — 221 с. — Режим доступа: http://e.lanbook.com/books/element.php?pl1_id=62249 — Загл. с экрана.

3. Болотова А.К. Психология организации времени [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Болотова А.К.— Электрон. текстовые данные.— М.: Аспект Пресс, 2016.— 254 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/8865.— ЭБС «IPRbooks», по паролю

4. Брайан Трейси Тайм-менеджмент по Брайану Трейси [Электронный ресурс]: как заставить время работать на вас/ Брайан Трейси— Электрон. текстовые данные.— М.: Альпина Паблишер, 2016.— 302 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/41443.html.— ЭБС «IPRbooks»

5. Горбачев, А.Г. Тайм-менеджмент. Время руководителя 24+2 [Электронный ресурс] : . — Электрон. дан. — М. : ДМК Пресс, 2019. — 128 с. — Режим доступа: http://e.lanbook.com/books/element.php?pl1_id=40026 — Загл. с экрана.

6. Лукашенко, М.А. Тайм-менеджмент в корпоративной культуре и конкурентоспособность компании // Современная конкуренция – 2016, №2.

7. Психология управления персоналом : учебник для академического бакалавриата / Е. И. Рогов [и др.] ; под общ. ред. Е. И. Рогова. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 350 с. — (Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-03827-9.

8. Стивен Кови Главное внимание — главным вещам. Жить, любить, учиться, оставить наследие [Электронный ресурс]/ Стивен Кови, Ребекка Меррилл, Роджер Меррилл— Электрон. текстовые данные.— М.: Альпина Паблишер, 2016.— 325 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/49308.html.— ЭБС «IPRbooks»

9. Штаффан Нётеберг Тайм-менеджмент по помидору [Электронный ресурс]: как концентрироваться на одном деле хотя бы 25 минут/ Штаффан Нётеберг— Электрон. текстовые данные.— М.: Альпина Паблишер, 2016.— 245 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/41444.html.— ЭБС «IPRbooks»

10. Ярославцева М. Как все успеть: тайм-менеджмент для мам [Электронный ресурс] : . — Электрон. дан. — М. : Манн, Иванов и Фербер, 2015. — 221 с. — Режим доступа: http://e.lanbook.com/books/element.php?pl1_id=62117 — Загл. с экрана.

6.3.Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы

1. Учебники и учебная литература имеется в библиотеке филиала, а так же в имеющейся ЭБС «Лань» http://e.lanbook.com/, ЭБС «IPRbooks» http://www.iprbookshop.ru/ ЭБС «Юрайт» www.biblio-online.ru.

Кроме того, по дисциплине имеются методические материалы, размещенные на дистанционной платформе Челябинского филиала РАНХиГС: https://edu.rane74.ru/course/index.php?categoryid=45.

6.4.Нормативные правовые акты

1. Конституция Российской Федерации. Принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 г. (в ред. от 21 июля 2014 г.) // Собрание законодательства Российской Федерации – 2014. – № 31. – Ст. 4398.
2. Федеральный закон от 30 декабря 2001 № 197-ФЗ «Трудовой кодекс Российской Федерации» (в ред. от 03.07.2016) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2017) // Собрание законодательства Российской Федерации – 2016. – № 27. – Ст. 4281.
3. Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (в ред. от 19 декабря 2016 г.) // Собрание законодательства Российской Федерации – 2016. – № 52. – Ст. 7504.
4. Указ Президента Российской Федерации от 09 сентября 2008 г. № 1332 «Об утверждении перечня федеральных государственных образовательных организаций высшего образования, которые вправе разрабатывать и утверждать самостоятельно образовательные стандарты по всем уровням высшего образования» (в ред. от 05 августа 2015 г.) // Собрание законодательства Российской Федерации – 2015. – № 32. – Ст. 4749.
5. Приказ Минобрнауки России от 14 декабря 2015 г. № 1461 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом (уровень бакалавриата)» (Зарегистрировано в Минюсте России 19.01.2016 № 40640) // Официальный сайт Министерства образования и науки Российской Федерации – Режим доступа: http://минобрнауки.рф/документы/7986 – Дата обращения: 20 августа 2016 г.
6. Приказ Минобрнауки России от 19.12.2013 № 1367 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры» (Зарегистрировано в Минюсте России 24.02.2014 № 31402) Режим доступа: http://минобрнауки.рф/документы/5242 – Дата обращения: 20 августа 2016 г.
7. Приказ ректора федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации от 28 июля 2015 года № 01-3422 «Об утверждении Положения об образовательных программах высшего образования – программах бакалавриата, программах специалитета, программах магистратуры».
8. Приказ ректора федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации от 19 августа 2016 года № 01-4603 «Об утверждении образовательного стандарта Академии по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом».

6.5 Интернет-ресурсы

http://chelreglib.ru/ru/ – Сайт Государственного казенного учреждения культуры «Челябинская областная универсальная научная библиотека» (ЧОУНБ).

http://e.lanbook.com/ – Сайт электронно-библиотечной системы «Лань».

http://elibrary.ru/defaultx.asp – Сайт электронной научной библиотеки eLIBRARY.ru.

http://iprbookshop.ru – Сайт электронно-библиотечной системы «IPRbooks».

http://www.biblio-online.ru/ – Сайт электронно-библиотечной системы «Юрайт».

http://e.kdelo.ru – Журнал «Кадровое дело».

http://e.spravkadrovika.ru – Журнал «Справочник кадровика».

http://pressa.ru/ru/magazines/ekonomika-i-uchet-truda – Журнал «Экономика и учет труда».

http://www.aup.ru/ – Сайт «Административно-управленческий портал».

http://www.cfin.ru/ – Сайт «Библиотека управления».

http://www.chelt.ru/main.html – Журнал «Человек и труд».

http://www.jurcenter.ru/ – Сайт «Юридический центр».

http://www.top-personal.ru – Журнал «Управление персоналом».

http://www.uristy.ru/ – Виртуальная юридическая консультация.

http://psylab.info/ – Энциклопедия психодиагностики.

http://testoteka.narod.ru/ – Сайт психодиагностики «ТЕСТотека».

http://psytests.org/ – Полный каталог тестов.

6.6.Иные источники

Справочно-правовая система «Консультант Плюс» - http://www.consultant.ru/

Справочная правовая система «Гарант» - http://www.aero.garant.ru

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

- компьютеры с доступом в Интернет;
- мультимедийное оборудование;
- интерактивная доска (при наличии);
- классная доска, указка.

Программное обеспечение	**Версия**	**Существует лицензий (и тип), количество**
Windows 7 Pro	7	105
Офисный пакет		
Microsoft Office 2010 standard	2010	150
Антивирусная защита		
-Kaspersky Endpoint Security для бизнеса- Стандартный Russian Edition	8.1.0.1042	450
Дополнительные программы и утилиты		
WinRar	5	250
Radmin	3	250
ABBY FineReader 9.0 Corporate Edition	9	15
Другое ПО, используемое в деятельности филиала		
1С Библиотека		1
Гарант		Локальная сеть
Консультант		Локальная сеть

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

Челябинский филиал

Кафедра экономики и менеджмента

УТВЕРЖДЕНА
решением кафедры
экономики и менеджмента
Протокол от «28» августа 2019 г. № 1

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.В.ДВ.07.01 Маркетинг персонала
индекс, наименование дисциплины
38.03.03 «Управление персоналом»
код, наименование направления подготовки
Управление персоналом организации
профиль
Бакалавр
квалификация
Очная и заочная форма обучения
формы обучения

Челябинск 2019

Автор(ы)–составитель(и):

к.т.н., доцент кафедры экономики и менеджмента Владыкина Л.Б.
(ученая степень и(или) ученое звание, должность) (наименование кафедры) (Ф.И.О.)

Заведующий кафедрой
Кафедра экономики и менеджмента, к.э.н., доцент Абрамкина С.Р.
(наименование кафедры) (ученая степень и(или) ученое звание) (Ф.И.О.)

СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения программы 4

2. Объем и место дисциплины (модуля) в структуре ОП ВО 4

3. Содержание и структура дисциплины (модуля) 5

4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине (модулю) 7

5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины 12

6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", включая перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю) 15

7.Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы 17

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения программы

1.1. Дисциплина Б1.В.ДВ.07.01 Маркетинг персонала обеспечивает овладение следующими компетенциями с учетом этапа

Очная и заочная форма обучения

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ПК-2	знанием основ кадрового планирования и контроллинга, основ маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала и умением применять их на практике	ПК-2.1.	Способность понимать основы маркетинга персонала

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

ОТФ/ТФ	Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения
ОТФ: 07.003 - В деятельность по обеспечению персоналом **ТФ** 07.003 - В/01.6 сбор информации о потребностях организации в персонале; -В/02.6 поиск, привлечение, подбор и отбор персонала; -В/03.6 администрирование процессов и документооборота обеспечения персоналом	ПК-2.1	на уровне **знаний:** • понимать основы маркетинга персонала, уровне **умений:** • разрабатывать и реализовывать стратегию привлечения персонала

2. Объем и место дисциплины (модуля) в структуре ОП ВО

Объем дисциплины

*общая трудоемкость дисциплины (модуля) в зачетных единицах: 5*з.е..

- *количество **академически**х часов, выделенных на контактную работу с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся:*

✓ очная форма обучения – 180 часа, в том числе:
- лекционные занятия – 38 часов
- практические занятия – 42 часов
- самостоятельная работа студентов, включая ее контроль – 100 часов.

✓ заочная форма обучения - 180 часов, в том числе:
- лекционные занятия – 8 часа;

- практические занятия – 10 часов;
- самостоятельная работа студентов, включая ее контроль – 162 часов

- *количество **астрономических** часов, выделенных на контактную работу с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся:*

✓ очная форма обучения – 135 часа, в том числе:
- лекционные занятия – 22 часа
- практические занятия – 42 часа
- самостоятельная работа студентов, включая ее контроль – 71 часов.

✓ заочная форма обучения - 135 часов, в том числе:
- лекционные занятия – 8 часа;
- практические занятия – 8 часов;
- самостоятельная работа студентов, включая ее контроль – 119 часов

Место дисциплины в структуре ОП ВО

Б1.В.ДВ.07.01 Маркетинг персонала, дисциплина осваивается в базовой части, очная форма – 3 курс, 5 семестр; заочная форма – 4 курсы, 8 семестр;

– дисциплина реализуется после изучения таких дисциплин как:
Б1.Б.20– Этика деловых отношений,
Б1.В.01- Демография и трудовая миграция
– форма промежуточной аттестации в соответствии с учебным планом – экзамен.

3. Содержание и структура дисциплины

в академических часах
Очная форма обучения

№ п/п	Наименование тем (разделов),	Объем дисциплины (модуля), час.						Форма текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л	ЛР	ПЗ	КСР		
Раздел 1	Роль и место маркетинга персонала в управлении персоналом	44	10		10		24	КР
Раздел 2	Обеспечение организации персоналом	48	10		12		26	КР
Раздел 3	Самомаркетинг персонала (работников)	44	8		10	2	24	КР
Раздел 4	Контроль реализации маркетинга персонала	44	10		10		24	КР
Промежуточная аттестация								**экзамен**
Всего:		**180**	**38**		**42**	**2**	**98**	

Заочная форма обучения

№ п/п	Наименование тем (разделов),	Объем дисциплины (модуля), час.			Форма текущего контроля успеваемости,
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем	СР	

			по видам учебных занятий					промежуточной аттестации
			Л	ЛР	ПЗ	КСР		
Раздел 1	Роль и место маркетинга персонала в управлении персоналом	44	2		2		40	КР
Раздел 2	Обеспечение организации персоналом	44	2		2		40	
Раздел 3	Самомаркетинг персонала (работников)	46	2		2	2	40	
Раздел 4	Контроль реализации маркетинга персонала	46	2		4		40	
	Промежуточная аттестация							**Контр.р экзамен**
Всего:		**180**	**8**		**10**	**2**	**160**	

в астрономических часах
Очная форма обучения

№ п/п	Наименование тем (разделов),	Объем дисциплины (модуля), час.						Форма текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л	ЛР	ПЗ	КСР		
Раздел 1	Роль и место маркетинга персонала в управлении персоналом	23	4		10		9	КР
Раздел 2	Обеспечение организации персоналом	26	6		12		8	КР
Раздел 3	Самомаркетинг персонала (работников)	26	6		10	2	8	КР
Раздел 4	Контроль реализации маркетинга персонала	24	6		10		8	КР
Промежуточная аттестация		**36**						**экзамен**
Всего:		**135**	**22**		**42**	**2**	**33**	

Заочная форма обучения

№ п/п	Наименование тем (разделов),	Объем дисциплины (модуля), час.						Форма текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л	ЛР	ПЗ	КСР		

Раздел 1	Роль и место маркетинга персонала в управлении персоналом	31	2		2		27	КР
Раздел 2	Обеспечение организации персоналом	32	2		2		28	
Раздел 3	Самомаркетинг персонала (работников)	33	2		2	2	27	
Раздел 4	Контроль реализации маркетинга персонала	32	2		2		28	
	Промежуточная аттестация	**7**						**Контр.р экзамен**
Всего:		**135**	**8**		**8**	**2**	**110**	

*Примечание: * контрольная работа (КР), тестирование (Т)*

Содержание дисциплины

Раздел 1. Роль и место маркетинга персонала в управлении персоналом

Маркетинг персонала как система. Сущность и виды маркетинга персонала. Его основные приёмы и их характеристика. Понятие цели и задач маркетинга персонала. Принципы и философия маркетинга персонала. Функции персонал - маркетинга: информационная, профориентационная, преобразующая, стимулирующая, распределительная, управленческая. Организация как производитель и потребитель товара «персонал». Спрос и предложение специфического товара «персонал» и роль маркетинга. Основные предпосылки кадрового маркетинга: организационная структура, состояние обеспеченности рабочими кадрами, наличие вакансий. Стратегия организации и концепции маркетинга персонала. Имидж организации как работодателя. Формирование персонал-имиджа организации. Маркетинг персонала как элемент кадровой политики персонала. Его роль и место в формировании и реализации кадровой политики. Направления маркетинговой деятельности в области персонала. Основные этапы маркетинга персонала и определяющие его факторы.

Раздел 2. Обеспечение организации персоналом

Внутренние источники и их характеристика. Комплектование персонала за счет внутренних источников. Внутрифирменное движение работников и его роль в обеспечении организации требуемым персоналом. Методы набора персонала из внутренних источников. Внутренний конкурс. Совмещение профессий. Ротация кадров.Формирование кадрового резерва. База данных кадровой службы организации. Анализ внутренних ресурсов организации. Сокращение штатов в организации. Профессиональное развитие персонала и его влияние на обеспечение организации работниками. Управление деловой арьерой. Преимущества и недостатки привлечения кадров за счёт внутренних источников. Профессиональный отбор персонала и его цели. Основные требования к кандидатам. Вербовка персонала: непосредственная и опосредованная.Выявление целевых групп. Каналы привлечения потенциальных работников и их характеристика. Вербовочная информация и вербовочная реклама. Элементы вербовочной информации: специфика организации, характеристика должности и т.д. Пирамида продуктивности вербовки. Связь с общественностью, реклама и маркетинг. Роль, место и задачи рекламы в маркетинговой деятельности и их характеристика: имиджевая и стимулирующая реклама. Виды и принципы рекламы. Реклама на рынке труда и трудовое законодательство. Рекламная компания, рекламная стратегия, рекламный стиль. Организация отбора претендентов на вакантную должность. Формирование принципов отбора и найма. Методы оценки персонала при найме. Скрининг. Беседа по найму (собеседование). Тестирование. Интервью. Проверка рекомендаций и послужного списка. Организация и проведение конкурса. Центры оценки. Кадровые службы как сервисные подразделения для

клиентов (сотрудников и руководителей) и как специфические службы организации по обеспечению персоналом.

Раздел 3. Самомаркетинг персонала (работников)

Понятие и сущность самомаркетинга. Философия самомаркетинга. Самомаркетинг на рынке труда. Основные этапы самомаркетинга. Элементы стратегии самомаркетинга. Функции самомаркетинга: информационная преобразующая, стимулирующая, распределительная и управленческая. Конкурентоспособность работника и факторы её осуществления. Принципы формирования стратегии конкурентоспособности работника: согласованность, особенность, реалистичность, гибкость, сочетаемость, избирательность и т.д. Этапы формирования стратегии конкурентоспособности работников. Подготовка и ее роль **в** повышении конкурентоспособности работника. Поиск работы. Самопрезентация. Как пройти собеседование. Способы построения карьеры.

Раздел 4. Контроль реализации маркетинга персонала

Использование информационных технологий в маркетинге персонала. Компьютеризация труда служб управления персоналом. Электронный документооборот. Системы ведения электронного делопроизводства. АСУ - кадры. Состав, содержание и обработка персональной информации о работниках организации. Требования Трудового кодекса Российской Федерации к защите персональной информации для принятия кадровых решений. Защита персональных данных в работе кадровой службы.

Виды, элементы, функции и формы контроля. Взаимосвязь между формами контроля и видами ошибок. Методы определения результативности мероприятий, связанных с маркетингом персонала. Анализ привлекательности как метод определения успешности персонал - маркетинговой деятельности. Аудит маркетинга персонала как мера выявления результативности маркетинговых мероприятий. Контроллинг маркетинга персонала как оценка эффективности процесса управления маркетинговыми мероприятиями. Принципы и дисфункции контроля маркетинга персонала.

4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине (модулю)

4.1. Формы и методы текущего контроля успеваемости обучающихся и промежуточной аттестации.

4.1.1. В ходе реализации дисциплины Б1.В.ДВ.07.01 Маркетинг персонала используются сле-дующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

- при проведении занятий лекционного типа: опрос
- при проведении занятий семинарского типа: контрольные работы
- при контроле результатов самостоятельной работы студентов: опрос, тестирование
- для заочной формы обучения контрольная работа

Раздел 1. Роль и место маркетинга персонала в управлении персоналом

Типовые вопросы для контрольной работы и опроса:

1. Разработка профессиональных требований к персоналу как одно из главных направлений маркетинговой деятельности в области персонала.
2. Задачи и сущность определения и описания рабочего места (штатной должности).
3. Методы проведения анализа рабочих мест.
4. Профессиограмма и ее структура.
5. Должностная инструкция: основные требования к составлению, порядок разработки, структура.
6. Общий стандарт требований к кандидату.
7. Определение условий найма.

Раздел 2. Обеспечение организации персоналом

Типовые вопросы для контрольной работы и опроса:

1. Определение потребности в персонале.

2. Сущность маркетинговой работы по выбору путей покрытия потребности в персонале.
3. Характеристика негосударственных структур, занимающихся обеспечением потребностей организаций в работниках.
4. Аутстафинг и аутсорсинг, их роль в обеспечении персоналом организаций.
5. Профессиональное развитие работников и его влияние на обеспеченность кадрами организаций.
6. Профессиональный отбор персонала и его цели.
7. Вербовочная информация и ее элементы.
8. Связь с общественностью и маркетинг персонала.
9. Реклама: её сущность и задачи в области маркетинга персонала.
10. Принципы, критерии и методы набора персонала.
11. Кадровые службы и их роль в решении задач по обеспечению организации квалифицированным и конкурентоспособным персоналом.

Раздел 3. Самомаркетинг персонала (работников)

Типовые вопросы для контрольной работы и опроса:

1. . Сущность и содержание самомаркетинга.
2. Основные факторы конкурентоспособности работников.
3. Этапы формирования стратегии конкурентоспособности работников.
4. Методы и способы поиска работы.
5. Оформление и продвижение внутрифирменных вакансий. Проблемы текучести кадров.
6. Конфликтные потенциалы при планировании персонала.

Раздел 4. Контроль реализации маркетинга персонала

Типовые вопросы для контрольной работы и опроса:

1. Опыт применения информационных технологий в маркетинге персонала: состояние и перспективы.
2. Состав и содержание персональной информации о работниках. Её значение для принятия решений в кадровом менеджменте.
3. Требования Трудового кодекса Российской Федерации к защите персональной информации для принятия кадровых решений. Защита персональных данных в работе кадровой службы.
4. Виды, элементы, функции и формы контроля
5. Методы определения результативности мероприятий, связанных с маркетингом персонала.
6. Принципы контроля маркетинга персонала.

Типовые тестовые задания

Инструкция к тесту

Тест выдается на бумажном носителе. После завершения тестирования каждый обучаемый получает персональный результат.

В тесте 20 вопросов с вариантами ответа, необходимо выбрать один правильный ответ. Время тестирования 20 минут. Тестовые вопросы являются типовыми: с выбором одного варианта ответа из предложенных.

1.Что такое маркетинг персонала («персонал-маркетинг»)?

a. Это вид управленческой деятельности, направленной на определение и покрытие потребности в персонале

b. Это вид управленческой деятельности, направленной на определение потребности в персонале

c. Приведение персонала в состояние, обеспечивающее выполнение стоящих перед ним задач

2.Каковы основные направления персонал - маркетинга?
a. Определение потребности в персонале
b. Все ответы являются правильными
c. Разработка требований к персоналу
d. Расчет плановых затрат на приобретение и дальнейшее использование персонала
3.В качестве внешних источников покрытия потребности в персонале можно выделить следующие?
a. Различные профессиональные ассоциации и объединения
b. Формирование новой функциональной роли сотрудника в рамках прежнего рабочего места при соответствующем дополнительном обучении
c. Перемещение сотрудников на более высокий иерархический уровень организации
4.Какими методами можно определить трудоемкость работ по управлению персоналом при расчете численности работников кадровой службы через затраты труда, времени на выполнение управленческих работ (т.е. через трудоемкость)?
a. Нормативным
b. Расчетно-аналитическим
c. С помощью фотографии рабочего времени или хронометража
d. Все ответы являются правильными
5.В чем недостатки внешних источников поиск и найма работников на вакантные рабочие места?
a. Ухудшение морального климата среди давно работающих
b. Угроза накопления сложных личных взаимоотношений работников

Шкала оценивания

№	Формы контроля	Критерии оценки	Показатели и шкала оценивания (кол-во баллов)
1.	Тесты: письменные и/или компьютерные	Правильность ответа	**5 баллов** - ≥18 **4 балла** – ≥14 **3 балла** - ≥10 **2 балла** - < 5
5.	Контрольные работы	Качество контрольной работы по разделам дисциплины: правильность ответов на поставленные вопросы, оформление работы.	Ответ на вопрос полный; аргументированный, имеются выводы, высказывается авторская позиция – отлично (5 баллов). Полный, правильный ответ без пояснением и выводов авторской позиции – хорошо (4 баллов). Неточный, неполный ответ, отсутствуют выводы и авторская позиция – удовлетворительно (3 балла). Неправильный ответ, без пояснений – не удовлетворительно (2 балла)

Для заочной формы обучения темы контрольных работ

1. Маркетинг: история развития, сущность и понятия
2. Маркетинговая среда предприятия
3. Маркетинг персонала и его развитие
4. Источники и проблемы найма персонала
5. Внутренняя клиентоориентированность
6. Этап найма и ассимилирования
7. Хедхантинг

8. Оценка уровня профессионализма ценных специалистов и топ-менеджеров
9. Понятие развития персонала. Принципы и цели развития персонала
10. Типы корпоративных учебных центров
11. Аутсорсинг персонала
12. Лизинг персонала
13. Аутстаффинг персонала
14. Фриланс или временная работа
15. Фонды оценочных средств

4.3. Оценочные средства для промежуточной аттестации.

4.3.1. Формируемые компетенции

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ПК-2	знанием основ кадрового планирования и контроллинга, основ маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала и умением применять их на практике	ПК-2.1.	Способность понимать основы маркетинга персонала

4.3.2.Типовые оценочные средства промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация студентов проводится в форме экзамена.

Для заочной формы обучения предусмотрена контрольная работа

Критерии оценки контрольной работы студента на собеседовании

Критерии оценки	***Показатели и шкала оценивания (кол-во баллов)***
Полнота и правильность ответа на теоретический вопрос. Обоснование выбора управленческого инструментария в конкретной практической ситуации. Наличие вывода.	Ответ на теоретический вопрос полный; методика решения выбрана правильная и все действия обоснованы; имеется вывод– 5 баллов (зачтено). Ответ на теоретический вопрос полный; методика решения правильная, ответ получен неверно; вывод неверный– 4 балла (зачтено). Ответ на теоретический вопрос неполный, методика решения выбрана неверно, действия не обоснованы; нет вывода по однако методика решения выбрана, ответ получен; вывод неверный или его нет – 3 балла (зачтено). Ответ на теоретический вопрос неверный; методика решения выбрана неправильная и (или) действия не обоснованы; нет вывода– 2 балла.(не зачтено)

Экзамен проходит в форме тестирования

Инструкция к тесту

Тест выдается на бумажном носителе. После завершения тестирования каждый обучаемый получает персональный результат.

В тесте 20 вопросов с вариантами ответа, необходимо выбрать один правильный ответ. Время тестирования 20 минут. Тестовые вопросы являются типовыми: с выбором одного варианта ответа из предложенных.

Типовые тестовые задания

1.Что такое профессиональная ориентация работников в организации?

a. Оказание помощи молодым людям и людям, ищущим работу, в выборе профессии, специальности, места работы или учебы

b. Создание условий для развития профессионально значимых способностей будущих работников

c. Информирование заинтересованных лиц для облегчения выбора вида профессиональной деятельности

d. Все ответы являются правильными

2.Каковы основные направления персонал - маркетинга?

a. Определение потребности в персонале

b. Все ответы являются правильными

c. Разработка требований к персоналу

d. Расчет плановых затрат на приобретение и дальнейшее использование персонала

3.В качестве внешних источников покрытия потребности в персонале можно выделить следующие?

a. Различные профессиональные ассоциации и объединения

b. Формирование новой функциональной роли сотрудника в рамках прежнего рабочего места при соответствующем дополнительном обучении

c. Перемещение сотрудников на более высокий иерархический уровень организации

Система оценки: После завершения тестирования каждый обучаемый получает персональный результат.

Баллы	Оценка
<10	неудовлетворительно
≥10	удовлетворительно
≥14	хорошо
≥17	отлично

4.4 Оценивание студентов при проведении промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация по дисциплине проводится в соответствии с Учебным планом в Промежуточная аттестация по дисциплине проводится в соответствии с Учебным планом в форме экзамена.

Оценка знаний студента на экзамене носит комплексный характер, является балльной и определяется его:

- ответом на экзамене (решением теста);
- учебными достижениями в семестровый период (по очной форме обучения - количеством баллов, полученных по балльно-рейтинговой системе).

Знания и компетенции студента на экзамене оцениваются оценками: *отлично*» – 5, «*хорошо*» – 4 , «*удовлетворительно*» – *3*, «*неудовлетворительно*» – 2.

Оценка студентам очной формы обучения выставляется в соответствии с балльно-рейтинговой системой. Основой для определения оценки служит уровень усвоения студентами материала, предусмотренного рабочей программой дисциплины.

Критерии оценки студента на экзамене

Баллы (рейтинговой оценки), %	**Оценка**	**Требования к знаниям** Способность понимать основы маркетинга персонала
100-76	*5, «отлично»*	Оценка **«отлично»** выставляется студенту, если он • перечисляет и объяснять основные процессы маркетинга персонала; • характеризует элементы маркетинговой среды • умеет разрабатывать элементы маркетинга персонала – Учебные достижения в семестровый период и результатами рубежного контроля демонстрируют высокую степень овладения программным материалом (для очной формы обучения)
66-75	*4, «хорошо»*	Оценка **«хорошо»** выставляется студенту, если он • перечисляет и объяснять основные процессы маркетинга персонала с незначительными неточностями; • характеризует элементы маркетинговой среды с незначительными неточностями; • умеет разрабатывать элементы маркетинга персонала, с незначительными неточностями; – Учебные достижения в семестровый период и результатами рубежного контроля демонстрируют хорошую степень овладения программным материалом (для очной формы обучения)
50-65	*3, «удовлетворительно»*	Оценка **«удовлетворительно»** ставится студенту, • перечисляет и объяснять основные процессы маркетинга персонала, с ошибками; • характеризует элементы маркетинговой среды, с ошибками; • умеет разрабатывать элементы маркетинга персонала, испытывает трудности; - Учебные достижения в семестровый период и результатами рубежного контроля демонстрируют достаточную (удовлетворительную) степень овладения программным материалом (для очной формы обучения)
Менее 50	*2, «неудовлетворительно»*	Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, если он • допускает существенные ошибки в программном материале, • не обладает способностью логически верно, аргументировано и ясно строить устную речь по вопросам программного материала - Учебные достижения в семестровый период и результатами рубежного контроля демонстрировали низкую степень овладения программным материалом по (для очного отделения).

5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

При подготовке к занятиям на каждый теоретических вопрос темы целесообразно составить план-конспект ответа с фиксацией в нем важнейших положений анализируемых материалов, что будет способствовать более глубокому, полному освоению компетенций.

Раздел 1. Роль и место маркетинга персонала в управлении персоналом

Вопросы для самостоятельной подготовки:

1. Разработка профессиональных требований к персоналу как одно из главных направлений маркетинговой деятельности в области персонала.
2. Методы проведения анализа рабочих мест.
3 Общий стандарт требований к кандидату.

Литература.

1. Управление маркетингом на предприятии [Электронный ресурс]: учебно-методическое пособие/ О.С. Елкина [и др.].— Электрон. текстовые данные.— Омск: Омский государственный университет им. Ф.М. Достоевского, 2016.— 264 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/59667.htm l.— ЭБС «IPRbooks»
2. Маркетинг и современность Актуальные маркетинговые технологии в развитии российской экономики. Сборник научных статей. [Электронный ресурс] — Электрон. дан. — М. : Палеотип, 2017. — 292 с. — Режим доступа: http://e.lanbook.com/book/55120 — Загл. с экрана. – ЭБС «Лань»

Раздел 2. Обеспечение организации персоналом

Вопросы для самостоятельной подготовки:

1.Определение потребности в персонале.

2. Сущность маркетинговой работы по выбору путей покрытия потребности в персонале.

3. Связь с общественностью и маркетинг персонала.

Литература.

1. Управление маркетингом на предприятии [Электронный ресурс]: учебно-методическое пособие/ О.С. Елкина [и др.].— Электрон. текстовые данные.— Омск: Омский государственный университет им. Ф.М. Достоевского, 2016.— 264 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/59667.htm l.— ЭБС «IPRbooks»
2. Информационные технологии в маркетинге : учебник и практикум для академического бакалавриата / С. В. Карпова [и др.] ; под общ. ред. С. В. Карповой. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 367 с. — (Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-02476-0. https://www.biblio-online.ru/book/8421497F-EAAA-4BF9-81F9-686BACA30B70- ЭБС «Юрайт»

Раздел 3. Самомаркетинг персонала (работников)

Вопросы для самостоятельной подготовки:

1. Сущность и содержание самомаркетинга.
2. Основные факторы конкурентоспособности работников.

Литература.

1. Управление маркетингом на предприятии [Электронный ресурс]: учебно-методическое пособие/ О.С. Елкина [и др.].— Электрон. текстовые данные.— Омск: Омский государственный университет им. Ф.М. Достоевского, 2016.— 264 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/59667.htm l.— ЭБС «IPRbooks»

Раздел 4. Контроль реализации маркетинга персонала.

Вопросы для самостоятельной подготовки:

1. Опыт применения информационных технологий в маркетинге персонала: состояние и перспективы.

2.Требования Трудового кодекса Российской Федерации к защите персональной информации для принятия кадровых решений.

3.Виды, элементы, функции и формы контроля

Литература.

1. Маркетинг и современность Актуальные маркетинговые технологии в развитии российской экономики. Сборник научных статей. [Электронный ресурс] — Электрон. дан. — М. : Палеотип, 2017. — 292 с. — Режим доступа: http://e.lanbook.com/book/55120 — Загл. с экрана. – ЭБС «Лань»

2. Управление персоналом [Электронный ресурс]: учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Менеджмент организации» и «Управление персоналом»/ П.Э. Шлендер [и др.].— Электрон. текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2018.— 319 c.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/8597.html .— ЭБС «IPRbooks»

6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", включая перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю)

6.1.Основная литература

1. Управление маркетингом на предприятии: учебно-методическое пособие/ О.С. Елкина [и др.].— Омск: Омский государственный университет им. Ф.М. Достоевского, 2016.— 264 c

2. Информационные технологии в маркетинге : учебник и практикум для академического бакалавриата / С. В. Карпова [и др.] ; С. В. Карповой. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 367 с.

3. Маркетинг и современность Актуальные маркетинговые технологии в развитии российской экономики. Сборник научных статей. [Электронный ресурс] — Электрон. дан. — М. : Палеотип, 2019. — 292 с. — Режим доступа: http://e.lanbook.com/book/55120 — Загл. с экрана. – ЭБС «Лань»

4. Управление персоналом [Электронный ресурс]: учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Менеджмент организации» и «Управление персоналом»/ П.Э. Шлендер [и др.].— Электрон. текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2016.— 319 c.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/8597.html .— ЭБС «IPRbooks»

5. Мумладзе Р.Г. Основы управления персоналом [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Мумладзе Р.Г., Васильева И.В., Алёшина Т.Н.— Электрон. текстовые данные.— М.: Русайнс, 2015.— 151 c.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/48929.html .— ЭБС «IPRbooks»

6. Кузнецова В.Б. Экономика управления персоналом и социология труда [Электронный ресурс]: учебное пособие для вузов/ Кузнецова В.Б., Воробьев В.К.— Электрон. текстовые данные.— Оренбург: Оренбургский государственный университет, ЭБС АСВ, 2015.— 226 c.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/61427.html .— ЭБС «IPRbooks»

6.2.Дополнительная литература

1. Батурин В.К. Общая теория управления: Учебное пособие / В.К. Батурин. - М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. - 487с.

2. Бычин, В.Б. Регламентация и нормирование труда [Текст]: учебное пособие / В.Б. Бычин, Е.В. Шубенкова; Рос. эконом. ун-т им. Г.В. Плеханова. - М.: Инфра-М, 2016. - 188 с.: ил. - (Высшее образование: Бакалавриат)

3. Бусов В.И.Оценка стоимости предприятия (бизнеса) / В.И. Бусов, О.А. Землянский, А.П. Поляков; под ред. В.И. Бусова; Гос. ун-т управления. - М.: Юрайт, 2019. - 430с. - (Бакалавр).

4. Макарова И.К. Привлечение, удержание и развитие персонала компании: учебное пособие / И.К. Макарова, О.Е. Алехина, Л.М. Крайнова; РАНХиГС при Президенте РФ.- М.: Дело, 2015. - 124с. - (Образовательные инновации).

5. Управление персоналом: теория и практика. Управление конфликтами и стрессами [Текст]: учебно-практическое пособие / под ред. А.Я. Кибанова; Гос. ун-т управления. - М.: Проспект, 2017. - 88 с.

6. Кузнецова, И.В. Документационное обеспечение управления персоналом [Текст]: учебное пособие / И.В. Кузнецова, Г.А. Хачатрян. - М.: Дашков и К, 2015. - 220 с.: ил. - (Учебные издания для бакалавров)

7. Вознаграждение персонала [Электронный ресурс]: Система оплаты труда по грейдам.-М.: МЦФЭР, 2016.-1 CD-ROM.

8. Сорокин, А.В. Теория общественного богатства [Текст]: курс лекций в двух частях. Ч. 1 / Моск. гос. ун-т им. М.В. Ломоносова. - М.: Изд-во Московского ун-та, 2017. - 224 с.: ил. - (Бакалавриат: Курсы лекций)

9. Синяева, И. М. Маркетинг : учебник для академического бакалавриата / И. М. Синяева, О. Н. Жильцова. — 3-е изд., перераб. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 495 с. — (Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-02621-4. Режим доступа: https://www.biblio-online.ru/book/43F94F6D-751E-4C5A-83FB-2DC15CD1AAFE ЭБС «Юрайт»

10. Голубков, Е. П. Маркетинг для профессионалов: практический курс : учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры / Е. П. Голубков. — М. : Издательство Юрайт, 2016. — 474 с. — (Бакалавр и магистр. Академический курс). — ISBN 978-5-9916-3749-7. https://www.biblio-online.ru/book/24466952-9C57-42C3-AF22-CD17220D1954 ЭБС «Юрайт»

6.3.Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы

Учебники и учебная литература имеется в библиотеке филиала, а так же в имеющейся ЭБС «Лань» http://e.lanbook.com/, ЭБС «IPRbooks» http://www.iprbookshop.ru/ ЭБС «Юрайт» www.biblio-online.ru.

Кроме того, по дисциплине имеются методические материалы, размещенные на дистанционной платформе Челябинского филиала РАНХиГС: https://edu.rane74.ru/course/index.php?categoryid=45.

6.4.Нормативные правовые акты

1. Конституция Российской Федерации.- М.: Омега-Л, 2011. – 56 с.

2. Трудовой кодекс Российской Федерации.- М.: Омега-Л, 2011. – 186 с.

3. Комментарий к Трудовому Кодексу РФ /Отв. ред. Ю.П. Орловский – М.: Инфра – М, 2011.- 899 с.

4. Комментарий к Трудовому Кодексу РФ /Отв. ред. К.Я. Ананьева.- М.: Омега-Л, 2011. – 912 с.

5. Закон РФ от 19.04.1991 N 1032-1 (ред. от 11.07.2011) О занятости населения в Российской Федерации

6. Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года

7. О дополнительных мерах по поддержке рынка труда Российской Федерации: Постановление Правительства РФ №316 от 9 апреля 2009 г.

8. Основные направления антикризисных действий Правительства Российской Федерации на 2010 год» (одобрено на заседании Правительства РФ (протокол от 30.12.2009 N 42))

9. О предоставлении субсидий из федерального бюджета бюджетам субъектов Российской Федерации на реализацию дополнительных мероприятий, направленных на снижение напряженности на рынке труда субъектов Российской Федерации: Постановление Правительства РФ №1089 от 31 декабря 2008 г.

10. Постановление Правительства РФ «О финансировании материальных затрат безработных граждан в связи с направлением их на работу или обучение в другую местность по предложению органов государственной службы занятости населения» от 2 июля 2007 г. № 422 http://www.rostrud.info/pravo/postanovlenia/ Федеральная служба по труду и занятости. Официальный сайт.

11. Постановление Правительства РФ «О предоставлении субсидий из федерального бюджета бюджетам субъектов РФ на реализацию дополнительных мероприятий, направленных на снижение напряженности на рынке труда субъектов Российской Федерации» от 31 декабря 2008 г. № 1089 http://www.rostrud.info/pravo/postanovlenia/ Федеральная служба по труду и занятости. Официальный сайт.

12. Постановление Правительства РФ «Об утверждении положения о Федеральной службе по труду и занятости» от 05.09.2007 № 559 http://www.rostrud.info/pravo/postanovlenia/ Федеральная служба по труду и занятости. Официальный сайт. http://www.rostrud.info/pravo/postanovlenia/ Федеральная служба по труду и занятости. Официальный сайт.

13. Приказ Минздравсоцразвития России «Об утверждении формы соглашения о реализации дополнительных мероприятий, направленных на снижение напряженности на рынке труда субъекта Российской Федерации, заключаемого Федеральной службой по труду и занятости с высшим исполнительным органом государственной власти субъекта Российской Федерации» от 23 января 2009 г., № 17н

6.5 Интернет-ресурсы

1.www.expert.ru-журнал «Эксперт»
2.www.chelt.ru- журнал «Человек и труд»
3.www.rg.ru.
4.www. gks.ru-сайт Росстата.
5. www.tehdoc.ru
6.http://www.gost.ru - сайт Госстандарта
7. http://www.government.ru -Сайт правительства РФ
8. www.rosmintrud.ru -Министерство труда и социальной защиты. На сайте можно узнать о Минтруде РФ, его региональных подразделениях. Также на сайте присутствует каталог нормативных документов, принятых Минтрудом РФ.
9.http://www.fss.ru - Фонд социального страхования РФ.
10.http://www.depart.drugreg.ru/doc/proekt_sanpin-vdt-2002.html - сайт Департамента Госсанэпинадзора России
11.http://www.consultant.ru/Newdocs/Prof - Текущие поступления в систему консультант Плюс: Версия Проф
12.http://www.consultant.ru/Justice/ - Информация из Минюста
13.http://base.consultant.ru/ev-access.phtml - доступ к онлайн-версиям систем Консультант Плюс: Версия Проф и Консультант Плюс: Законопроекты предоставляются в рабочие дни с 20-00 до 24-00, по нерабочим дням - с 00-00 до 24-00 (время московское).
14. http://www.garant.ru - сайт системы «ГАРАНТ»

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

- компьютеры с доступом в Интернет;
- мультимедийное оборудование;
- интерактивная доска (при наличии);
- классная доска, указка.

Программное обеспечение	Версия	Существует лицензий (и тип), количество
Windows 7 Pro	7	105
Офисный пакет		
Microsoft Office 2010 standard	2010	150
Антивирусная защита		
-Kaspersky Endpoint Security для бизнеса- Стандарт-	8.1.0.1042	450

Программное обеспечение	Версия	Существует лицензий (и тип), количество
ный Russian Edition		
Дополнительные программы и утилиты		
WinRar	5	250
Radmin	3	250
ABBY FineReader 9.0 Corporate Edition	9	15
Другое ПО, используемое в деятельности филиала		
1С Библиотека		1
Гарант		Локальная сеть
Консультант		Локальная сеть

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

Челябинский филиал

Кафедра экономики и менеджмента

УТВЕРЖДЕНА
решением кафедры
экономики и менеджмента
Протокол от «28» августа 2019 г. № 1

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.В.ДВ.07.02 Маркетинговые технологии в управлении персоналом
индекс, наименование дисциплины
38.03.03 «Управление персоналом»
код, наименование направления подготовки
Управление персоналом организации
профиль
Бакалавр
квалификация
Очная и заочная форма обучения
формы обучения

Челябинск 2019

Автор(ы)–составитель(и):

к.т.н., доцент кафедры экономики и менеджмента Владыкина Л.Б.
(ученая степень и(или) ученое звание, должность) (наименование кафедры) (Ф.И.О.)

Заведующий кафедрой
Кафедра экономики и менеджмента, к.э.н., доцент Абрамкина С.Р.
(наименование кафедры) (ученая степень и(или) ученое звание) (Ф.И.О.)

СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения программы 4

2. Объем и место дисциплины (модуля) в структуре ОП ВО 4

3. Содержание и структура дисциплины (модуля) 5

4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине (модулю) 7

5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины 124

6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", включая перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю) 15

7.Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы 16

1. **Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения программы**

1.1.Дисциплина Б1.В.ДВ.07.02 Маркетинговые технологии в управлении персоналом

обес-
печивает овладение следующими компетенциями с учетом этапа

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ПК-2	знанием основ кадрового планирования и контроллинга, основ маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала и умением применять их на практике	ПК-2.1.	Способность разрабатывать и реализовывать стратегию привлечения персонала

Очная и заочная форма обучения

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

ОТФ/ТФ	Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения
ОТФ: 07.003 - В деятельность по обеспечению персоналом **ТФ** 07.003 - В/01.6 сбор информации о потребностях организации в персонале; -В/02.6 поиск, привлечение, подбор и отбор персонала; -В/03.6 администрирование процессов и документооборота обеспечения персоналом	ПК-2.1	на уровне **знаний:** • понимать основы маркетинга персонала, уровне **умений:** • разрабатывать и реализовывать стратегию привлечения персонала

2. **Объем и место дисциплины (модуля) в структуре ОП ВО**

Объем дисциплины

*общая трудоемкость дисциплины (модуля) в зачетных единицах: 5*з.е.

- *количество **академических** часов, выделенных на контактную работу с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся:*

✓ очная форма обучения – 180 часа, в том числе:
- лекционные занятия – 38 часов
- практические занятия – 42 часов
- самостоятельная работа студентов, включая ее контроль – 100 часов.

- ✓ заочная форма обучения - 180 часов, в том числе:
  - лекционные занятия – 8 часа;
  - практические занятия – 10 часов;
  - самостоятельная работа студентов, включая ее контроль – 162 часов

- *количество **астрономических** часов, выделенных на контактную работу с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся:*
  - ✓ очная форма обучения – 135 часа, в том числе:
  - лекционные занятия – 22 часа
  - практические занятия – 42 часа
  - самостоятельная работа студентов, включая ее контроль – 71 часов.
  - ✓ заочная форма обучения - 135 часов, в том числе:
  - лекционные занятия – 8 часа;
  - практические занятия – 8 часов;
  - самостоятельная работа студентов, включая ее контроль – 119 часов

Место дисциплины в структуре ОП ВО

Б1.В.ДВ.07.02 Маркетинговые технологии в управлении персоналом, дисциплина осваивается в базовой части, очная форма – 3 курс, 5 семестр; заочная форма – 4 курсы, 8 семестр;
– дисциплина реализуется после изучения таких дисциплин как:
Б1.Б.20– Этика деловых отношений,
Б1.В.01- Демография и трудовая миграция
– форма промежуточной аттестации в соответствии с учебным планом – экзамен.

3. Содержание и структура дисциплины (модуля)

В академических часах
Очная форма обучения

№ п/п	Наименование тем (разделов),	Объем дисциплины (модуля), час.						Форма текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л/ЭО, ДОТ	ЛР/ЭО, ДОТ*	ПЗ/ЭО, ДОТ	КСР		
Раздел 1	Роль и место маркетинга персонала в управлении персоналом	44	10		10		24	КР
Раздел 2	Маркетинговые технологии при обеспечение организации персоналом	48	10		12		26	КР
Раздел 3	Самомаркетинг персонала (работников)	44	8		10	2	24	КР
Раздел 4	Контроль реализации маркетинга персонала	44	10		10		24	КР
Промежуточная аттестация		**экзамен**						
Всего:		**180**	**38**		**42**	**2**	**98**	

Заочная форма обучения

№ п/п	Наименование тем (разделов),	Объем дисциплины (модуля), час.						Форма текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации
		Всего	**Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий**				**СР**	
			Л/ЭО, ДОТ	**ЛР/ ЭО, ДОТ***	**ПЗ/ ЭО, ДОТ**	**КСР**		
Раздел 1	Роль и место маркетинга персонала в управлении персоналом	44	2		2		40	КР
Раздел 2	Маркетинговые технологии при обеспечение организации персоналом	44	2		2		40	
Раздел 3	Самомаркетинг персонала (работников)	46	2		2	2	40	
Раздел 4	Контроль реализации маркетинга персонала	46	2		4		40	
	Промежуточная аттестация	**Контр.р экзамен**						
Всего:		**180**	**8**		**10**	**2**	**160**	

В астрономических часах
Очная форма обучения

№ п/п	Наименование тем (разделов),	Объем дисциплины (модуля), час.						Форма текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации
		Всего	**Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий**				**СР**	
			Л/ЭО, ДОТ	**ЛР/ ЭО, ДОТ***	**ПЗ/ ЭО, ДОТ**	**КСР**		
Раздел 1	Роль и место маркетинга персонала в управлении персоналом	23	4		10		9	КР
Раздел 2	Маркетинговые технологии при обеспечение организации персоналом	26	6		12		8	КР
Раздел 3	Самомаркетинг персонала (работников)	26	6		10	2	8	КР
Раздел 4	Контроль реализации маркетинга персонала	24	6		10		8	КР

Промежуточная аттестация	**36**						**экзамен**
Всего:	**135**	**22**		**42**	**2**	**33**	

Заочная форма обучения

№ п/п	**Наименование тем (разделов),**	**Объем дисциплины (модуля), час.**						**Форма текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации**
		Всего	**Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий**				**СР**	
			Л/ЭО, ДОТ	**ЛР/ ЭО, ДОТ***	**ПЗ/ ЭО, ДОТ**	**КСР**		
Раздел 1	Роль и место маркетинга персонала в управлении персоналом	31	2		2		27	КР
Раздел 2	Маркетинговые технологии при обеспечение организации персоналом	32	2		2		28	
Раздел 3	Самомаркетинг персонала (работников)	33	2		2	2	27	
Раздел 4	Контроль реализации маркетинга персонала	32	2		2		28	
	Промежуточная аттестация	**7**						**экзамен**
Всего:		**135**	**8**		**8**	**2**	**110**	

*Примечание: * контрольная работа (КР), тестирование (Т)*

Содержание дисциплины

Раздел 1. Роль и место маркетинга персонала в управлении персоналом

Маркетинг персонала как система. Сущность и виды маркетинга персонала. Его основные приёмы и их характеристика. Понятие цели и задач маркетинга персонала. Принципы и философия маркетинга персонала. Функции персонал - маркетинга: информационная, профориентационная, преобразующая, стимулирующая, распределительная, управленческая. Организация как производитель и потребитель товара «персонал». Спрос и предложение специфического товара «персонал» и роль маркетинга. Основные предпосылки кадрового маркетинга: организационная структура, состояние обеспеченности рабочими кадрами, наличие вакансий. Стратегия организации и концепции маркетинга персонала. Имидж организации как работодателя. Формирование персонал-имиджа организации. Маркетинг персонала как элемент кадровой политики персонала. Его роль и место в формировании и реализации кадровой политики. Направления маркетинговой деятельности в области персонала. Основные этапы маркетинга персонала и определяющие его факторы.

Раздел 2. **Маркетинговые технологии при обеспечение организации персоналом**

Внутренние источники и их характеристика. Комплектование персонала за счет внутренних источников. Внутрифирменное движение работников и его роль в обеспечении организации требуемым персоналом. Методы набора персонала из внутренних источников. Внутренний конкурс. Совмещение профессий. Ротация кадров.Формирование кадрового резерва. База данных кадровой службы организации. Анализ внутренних ресурсов организации. Сокращение штатов в организации. Профессиональное развитие персонала и его влияние на обеспе-

чение организации работниками. Управление деловой арьерой. Преимущества и недостатки привлечения кадров за счёт внутренних источников. Профессиональный отбор персонала и его цели. Основные требования к кандидатам. Вербовка персонала: непосредственная и опосредованная.Выявление целевых групп. Каналы привлечения потенциальных работников и их характеристика. Вербовочная информация и вербовочная реклама. Элементы вербовочной информации: специфика организации, характеристика должности и т.д. Пирамида продуктивности вербовки. Связь с общественностью, реклама и маркетинг. Роль, место и задачи рекламы в маркетинговой деятельности и их характеристика: имиджевая и стимулирующая реклама. Виды и принципы рекламы. Реклама на рынке труда и трудовое законодательство. Рекламная компания, рекламная стратегия, рекламный стиль. Организация отбора претендентов на вакантную должность. Формирование принципов отбора и найма. Методы оценки персонала при найме. Скрининг. Беседа по найму (собеседование). Тестирование. Интервью. Проверка рекомендаций и послужного списка. Организация и проведение конкурса. Центры оценки. Кадровые службы как сервисные подразделения для клиентов (сотрудников и руководителей) и как специфические службы организации по обеспечению персоналом.

Раздел 3. Самомаркетинг персонала (работников)

Понятие и сущность самомаркетинга. Философия самомаркетинга. Самомаркетинг на рынке труда. Основные этапы самомаркетинга. Элементы стратегии самомаркетинга. Функции самомаркетинга: информационная преобразующая, стимулирующая, распределительная и управленческая. Конкурентоспособность работника и факторы её осуществления. Принципы формирования стратегии конкурентоспособности работника: согласованность, особенность, реалистичность, гибкость, сочетаемость, избирательность и т.д. Этапы формирования стратегии конкурентоспособности работников. Подготовка и ее роль **в** повышении конкурентоспособности работника. Поиск работы. Самопрезентация. Как пройти собеседование. Способы построения карьеры.

Раздел 4. Контроль реализации маркетинга персонала

Использование информационных технологий в маркетинге персонала. Компьютеризация труда служб управления персоналом. Электронный документооборот. Системы ведения электронного делопроизводства. АСУ - кадры. Состав, содержание и обработка персональной информации о работниках организации. Требования Трудового кодекса Российской Федерации к защите персональной информации для принятия кадровых решений. Защита персональных данных в работе кадровой службы.

Виды, элементы, функции и формы контроля. Взаимосвязь между формами контроля и видами ошибок. Методы определения результативности мероприятий, связанных с маркетингом персонала. Анализ привлекательности как метод определения успешности персонал - маркетинговой деятельности. Аудит маркетинга персонала как мера выявления результативности маркетинговых мероприятий. Контроллинг маркетинга персонала как оценка эффективности процесса управления маркетинговыми мероприятиями. Принципы и дисфункции контроля маркетинга персонала.

4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине (модулю)

4.1. Формы и методы текущего контроля успеваемости обучающихся и промежуточной аттестации.

4.1.1. В ходе реализации дисциплины Б1.В.ДВ.07.01 Маркетинг персонала используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

- при проведении занятий лекционного типа: опрос
- при проведении занятий семинарского типа: контрольные работы

- при контроле результатов самостоятельной работы студентов: опрос, тестирование
- для заочной формы обучения контрольная работа

Раздел 1. Роль и место маркетинга персонала в управлении персоналом

Типовые вопросы для контрольной работы и опроса:

1. Разработка профессиональных требований к персоналу как одно из главных направлений маркетинговой деятельности в области персонала.
2. Задачи и сущность определения и описания рабочего места (штатной должности).
3. Методы проведения анализа рабочих мест.
4. Профессиограмма и ее структура.
5. Должностная инструкция: основные требования к составлению, порядок разработки, структура.
6. Общий стандарт требований к кандидату.
7. Определение условий найма.

Раздел 2. Маркетинговые технологии при обеспечение организации персоналом

Типовые вопросы для контрольной работы и опроса:

1. Определение потребности в персонале.
2. Сущность маркетинговой работы по выбору путей покрытия потребности в персонале.
3. Характеристика негосударственных структур, занимающихся обеспечением потребностей организаций в работниках.
4. Аутстафинг и аутсорсинг, их роль в обеспечении персоналом организаций.
5. Профессиональное развитие работников и его влияние на обеспеченность кадрами организаций.
6. Профессиональный отбор персонала и его цели.
7. Вербовочная информация и ее элементы.
8. Связь с общественностью и маркетинг персонала.
9. Реклама: её сущность и задачи в области маркетинга персонала.
10. Принципы, критерии и методы набора персонала.
11. Кадровые службы и их роль в решении задач по обеспечению организации квалифицированным и конкурентоспособным персоналом.

Раздел 3. Самомаркетинг персонала (работников)

Типовые вопросы для контрольной работы и опроса:

1. Сущность и содержание самомаркетинга.
2. Основные факторы конкурентоспособности работников.
3. Этапы формирования стратегии конкурентоспособности работников.
4. Методы и способы поиска работы.
5. Оформление и продвижение внутрифирменных вакансий. Проблемы текучести кадров.
6. Конфликтные потенциалы при планировании персонала.

Раздел 4. Контроль реализации маркетинга персонала

Типовые вопросы для контрольной работы и опроса:

1. Опыт применения информационных технологий в маркетинге персонала: состояние и перспективы.
2. Состав и содержание персональной информации о работниках. Её значение для принятия решений в кадровом менеджменте.
3. Требования Трудового кодекса Российской Федерации к защите персональной информации для принятия кадровых решений. Защита персональных данных в работе кадровой службы.
4. Виды, элементы, функции и формы контроля
5. Методы определения результативности мероприятий, связанных с маркетингом персонала.

6. Принципы контроля маркетинга персонала.

Типовые тестовые задания

Инструкция к тесту

Тест выдается на бумажном носителе. После завершения тестирования каждый обучаемый получает персональный результат.

В тесте 20 вопросов с вариантами ответа, необходимо выбрать один правильный ответ. Время тестирования 20 минут. Тестовые вопросы являются типовыми: с выбором одного варианта ответа из предложенных.

1.Что такое маркетинг персонала («персонал-маркетинг»)?

a. Это вид управленческой деятельности, направленной на определение и покрытие потребности в персонале

b. Это вид управленческой деятельности, направленной на определение потребности в персонале

c. Приведение персонала в состояние, обеспечивающее выполнение стоящих перед ним задач

2.Каковы основные направления персонал - маркетинга?

a. Определение потребности в персонале

b. Все ответы являются правильными

c. Разработка требований к персоналу

d. Расчет плановых затрат на приобретение и дальнейшее использование персонала

3.В качестве внешних источников покрытия потребности в персонале можно выделить следующие?

a. Различные профессиональные ассоциации и объединения

b. Формирование новой функциональной роли сотрудника в рамках прежнего рабочего места при соответствующем дополнительном обучении

c. Перемещение сотрудников на более высокий иерархический уровень организации

4.Какими методами можно определить трудоемкость работ по управлению персоналом при расчете численности работников кадровой службы через затраты труда, времени на выполнение управленческих работ (т.е. через трудоемкость)?

a. Нормативным

b. Расчетно-аналитическим

c. С помощью фотографии рабочего времени или хронометража

d. Все ответы являются правильными

5.В чем недостатки внешних источников поиск и найма работников на вакантные рабочие места?

a. Ухудшение морального климата среди давно работающих

b. Угроза накопления сложных личных взаимоотношений работников

Шкала оценивания

№	Формы контроля	Критерии оценки	Показатели и шкала оценивания (кол-во баллов)
1.	Тесты: письменные и/или компьютерные	Правильность ответа	**5 баллов** - ≥18 **4 балла** – ≥14 **3 балла** - ≥10 **2 балла** - < 5
5.	Контрольные работы	Качество контрольной работы по разделам дисциплины: правильность ответов на поставленные вопросы, оформление работы.	Ответ на вопрос полный; аргументированный, имеются выводы, высказывается авторская позиция – отлично (5 баллов). Полный, правильный ответ без пояснением и выводов авторской позиции

			– хорошо (4 баллов). Неточный, неполный ответ, отсутствуют выводы и авторская позиция – удовлетворительно (3 балла). Неправильный ответ, без пояснений – не удовлетворительно (2 балла)

Для заочной формы обучения темы контрольных работ

1. Маркетинг: история развития, сущность и понятия
2. Маркетинговая среда предприятия
3. Маркетинг персонала и его развитие
4. Источники и проблемы найма персонала
5. Внутренняя клиентоориентированность
6. Этап найма и ассимилирования
7. Хедхантинг
8. Оценка уровня профессионализма ценных специалистов и топ-менеджеров
9. Понятие развития персонала. Принципы и цели развития персонала
10. Типы корпоративных учебных центров
11. Аутсорсинг персонала
12. Лизинг персонала
13. Аутстаффинг персонала
14. Фриланс или временная работа
15. Фонды оценочных средств

4.3. Оценочные средства для промежуточной аттестации.

4.3.1. Формируемые компетенции

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ПК-2	знанием основ кадрового планирования и контроллинга, основ маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала и умением применять их на практике	ПК-2.1.	Способность понимать основы маркетинга персонала

4.3.2.Типовые оценочные средства промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация студентов проводится в форме экзамена.

Для заочной формы обучения предусмотрена контрольная работа

Критерии оценки контрольной работы студента на собеседовании

Критерии оценки	***Показатели и шкала оценивания (кол-во баллов)***
Полнота и правильность ответа на теоретический вопрос. Обоснование выбора управленческого инструментария в конкретной практической ситуации. Наличие вывода.	Ответ на теоретический вопрос полный; методика решения выбрана правильная и все действия обоснованы; имеется вывод– 5 баллов (зачтено). Ответ на теоретический вопрос полный; методика решения правильная, ответ получен неверно; вывод неверный– 4 балла (зачтено). Ответ на теоретический вопрос неполный, методика решения выбрана

	неверно, действия не обоснованы; нет вывода по однако методика решения выбрана, ответ получен; вывод неверный или его нет – 3 балла (зачтено). Ответ на теоретический вопрос неверный; методика решения выбрана неправильная и (или) действия не обоснованы; нет вывода– 2 балла.(не зачтено)

Экзамен проходит в форме тестирования

Инструкция к тесту

Тест выдается на бумажном носителе. После завершения тестирования каждый обучаемый получает персональный результат.

В тесте 20 вопросов с вариантами ответа, необходимо выбрать один правильный ответ. Время тестирования 20 минут. Тестовые вопросы являются типовыми: с выбором одного варианта ответа из предложенных.

Типовые тестовые задания

1.Что такое профессиональная ориентация работников в организации?

a. Оказание помощи молодым людям и людям, ищущим работу, в выборе профессии, специальности, места работы или учебы

b. Создание условий для развития профессионально значимых способностей будущих работников

c. Информирование заинтересованных лиц для облегчения выбора вида профессиональной деятельности

d. Все ответы являются правильными

2.Каковы основные направления персонал - маркетинга?

a. Определение потребности в персонале

b. Все ответы являются правильными

c. Разработка требований к персоналу

d. Расчет плановых затрат на приобретение и дальнейшее использование персонала

3.В качестве внешних источников покрытия потребности в персонале можно выделить следующие?

a. Различные профессиональные ассоциации и объединения

b. Формирование новой функциональной роли сотрудника в рамках прежнего рабочего места при соответствующем дополнительном обучении

c. Перемещение сотрудников на более высокий иерархический уровень организации

Система оценки: После завершения тестирования каждый обучаемый получает персональный результат.

Баллы	Оценка
<10	неудовлетворительно
≥10	удовлетворительно
≥14	хорошо
≥17	отлично

4.4 Оценивание студентов при проведении промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация по дисциплине проводится в соответствии с Учебным планом в Промежуточная аттестация по дисциплине проводится в соответствии с Учебным планом в форме экзамена.

Оценка знаний студента на экзамене носит комплексный характер, является балльной и определяется его:

- ответом на экзамене (решением теста);

- учебными достижениями в семестровый период (по очной форме обучения - количеством баллов, полученных по балльно-рейтинговой системе).

Знания и компетенции студента на экзамене оцениваются оценками: *отлично*» – 5, «*хорошо*» – 4 , «*удовлетворительно*» – *3*, «*неудовлетворительно*» – 2.

Оценка студентам очной формы обучения выставляется в соответствии с балльно-рейтинговой системой. Основой для определения оценки служит уровень усвоения студентами материала, предусмотренного рабочей программой дисциплины.

Критерии оценки студента на экзамене

Баллы (рейтинговой оценки), %	**Оценка**	**Требования к знаниям** Способность понимать основы маркетинга персонала
100-76	*5, «отлично»*	Оценка **«отлично»** выставляется студенту, если он • перечисляет и объяснять основные процессы маркетинга персонала; • характеризует элементы маркетинговой среды • умеет разрабатывать элементы маркетинга персонала – Учебные достижения в семестровый период и результатами рубежного контроля демонстрируют высокую степень овладения программным материалом (для очной формы обучения)
66-75	*4, «хорошо»*	Оценка **«хорошо»** выставляется студенту, если он • перечисляет и объяснять основные процессы маркетинга персонала с незначительными неточностями; • характеризует элементы маркетинговой среды с незначительными неточностями; • умеет разрабатывать элементы маркетинга персонала, с незначительными неточностями; – Учебные достижения в семестровый период и результатами рубежного контроля демонстрируют хорошую степень овладения программным материалом (для очной формы обучения)
50-65	*3, «удовлетворительно»*	Оценка **«удовлетворительно»** ставится студенту, • перечисляет и объяснять основные процессы маркетинга персонала, с ошибками; • характеризует элементы маркетинговой среды, с ошибками; • умеет разрабатывать элементы маркетинга персонала, испытывает трудности; - Учебные достижения в семестровый период и результатами рубежного контроля демонстрируют достаточную (удовлетворительную) степень овладения программным материалом (для очной формы обучения)
Менее 50	*2, «неудовлетворительно»*	Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, если он • допускает существенные ошибки в программном материале,

		• не обладает способностью логически верно, аргументировано и ясно строить устную речь по вопросам программного материала - Учебные достижения в семестровый период и результатами рубежного контроля демонстрировали низкую степень овладения программным материалом по (для очного отделения).

5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

При подготовке к занятиям на каждый теоретических вопрос темы целесообразно составить план-конспект ответа с фиксацией в нем важнейших положений анализируемых материалов, что будет способствовать более глубокому, полному освоению компетенций.

Раздел 1. Роль и место маркетинга персонала в управлении персоналом

Вопросы для самостоятельной подготовки:

1. Разработка профессиональных требований к персоналу как одно из главных направлений маркетинговой деятельности в области персонала.
2. Методы проведения анализа рабочих мест.
3 Общий стандарт требований к кандидату.

Литература.

1. Управление маркетингом на предприятии [Электронный ресурс]: учебно-методическое пособие/ О.С. Елкина [и др.].— Электрон. текстовые данные.— Омск: Омский государственный университет им. Ф.М. Достоевского, 2016.— 264 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/59667.htm l.— ЭБС «IPRbooks»

Раздел 2. Маркетинговые технологии при обеспечение организации персоналом

Вопросы для самостоятельной подготовки:

1.Определение потребности в персонале.
2. Сущность маркетинговой работы по выбору путей покрытия потребности в персонале.
3. Связь с общественностью и маркетинг персонала.

Литература.

1. Маркетинг и современность Актуальные маркетинговые технологии в развитии российской экономики. Сборник научных статей. [Электронный ресурс] — Электрон. дан. — М. : Палеотип, 2017. — 292 с. — Режим доступа: http://e.lanbook.com/book/55120 — Загл. с экрана. – ЭБС «Лань»

Раздел 3. Самомаркетинг персонала (работников)

Вопросы для самостоятельной подготовки:

1. Сущность и содержание самомаркетинга.
2. Основные факторы конкурентоспособности работников.

Литература.

1. Управление персоналом [Электронный ресурс]: учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Менеджмент организации» и «Управление персоналом»/ П.Э. Шлендер [и др.].— Электрон. текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2019.— 319 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/8597.html .— ЭБС «IPRbooks»

Раздел 4. Контроль реализации маркетинга персонала.

Вопросы для самостоятельной подготовки:

1. Опыт применения информационных технологий в маркетинге персонала: состояние и перспективы.
2.Требования Трудового кодекса Российской Федерации к защите персональной информации для принятия кадровых решений.
3.Виды, элементы, функции и формы контроля

Литература.

1. Управление персоналом [Электронный ресурс]: учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Менеджмент организации» и «Управление персоналом»/ П.Э. Шлендер [и др.].— Электрон. текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2016.— 319 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/8597.html .— ЭБС «IPRbooks»

6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", включая перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю)

6.1.Основная литература

1. Управление маркетингом на предприятии учебно-методическое пособие/ О.С. Елкина [и др.].— Омск: Омский государственный университет им. Ф.М. Достоевского, 2016.— 264 с
2. Маркетинг и современность Актуальные маркетинговые технологии в развитии российской экономики. Сборник научных статей. М. : Палеотип, 2017. — 292 с.
3. Управление персоналом [Электронный ресурс]: учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Менеджмент организации» и «Управление персоналом»/ П.Э. Шлендер [и др.].— Электрон. текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2018.— 319 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/8597.html .— ЭБС «IPRbooks»
4. Мумладзе Р.Г. Основы управления персоналом [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Мумладзе Р.Г., Васильева И.В., Алёшина Т.Н.— Электрон. текстовые данные.— М.: Русайнс, 2015.— 151 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/48929.html .— ЭБС «IPRbooks»
5. Кузнецова В.Б. Экономика управления персоналом и социология труда [Электронный ресурс]: учебное пособие для вузов/ Кузнецова В.Б., Воробьев В.К.— Электрон. текстовые данные.— Оренбург: Оренбургский государственный университет, ЭБС АСВ, 2015.— 226 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/61427.html .— ЭБС «IPRbooks»

6.2.Дополнительная литература

1. Батурин В.К. Общая теория управления: Учебное пособие / В.К. Батурин. - М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. - 487с.
2. Бычин, В.Б. Регламентация и нормирование труда [Текст]: учебное пособие / В.Б. Бычин, Е.В. Шубенкова; Рос. эконом. ун-т им. Г.В. Плеханова. - М.: Инфра-М, 2016. - 188 с.: ил. - (Высшее образование: Бакалавриат)
3. Бусов В.И.Оценка стоимости предприятия (бизнеса) / В.И. Бусов, О.А. Землянский, А.П. Поляков; под ред. В.И. Бусова; Гос. ун-т управления. - М.: Юрайт, 2017. - 430с. - (Бакалавр).
4. Макарова И.К. Привлечение, удержание и развитие персонала компании: учебное пособие / И.К. Макарова, О.Е. Алехина, Л.М. Крайнова; РАНХиГС при Президенте РФ.- М.: Дело, 2018. - 124с. - (Образовательные инновации).
5. Управление персоналом: теория и практика. Управление конфликтами и стрессами [Текст]: учебно-практическое пособие / под ред. А.Я. Кибанова; Гос. ун-т управления. - М.: Проспект, 2015. - 88 с.
6. Кузнецова, И.В. Документационное обеспечение управления персоналом [Текст]: учебное пособие / И.В. Кузнецова, Г.А. Хачатрян. - М.: Дашков и К, 2019. - 220 с.: ил. - (Учебные издания для бакалавров)
7. Вознаграждение персонала [Электронный ресурс]: Система оплаты труда по грейдам.- М.: МЦФЭР, 2011.-1 CD-ROM.
8. Сорокин, А.В. Теория общественного богатства [Текст]: курс лекций в двух частях. Ч. 1 / Моск. гос. ун-т им. М.В. Ломоносова. - М.: Изд-во Московского ун-та, 2017. - 224 с.: ил. - (Бакалавриат: Курсы лекций)

9. Синяева, И. М. Маркетинг : учебник для академического бакалавриата / И. М. Синяева, О. Н. Жильцова. — 3-е изд., перераб. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 495 с. — (Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-02621-4. Режим доступа: https://www.biblio-online.ru/book/43F94F6D-751E-4C5A-83FB-2DC15CD1AAFE ЭБС «Юрайт»
10. Голубков, Е. П. Маркетинг для профессионалов: практический курс : учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры / Е. П. Голубков. — М. : Издательство Юрайт, 2016. — 474 с. — (Бакалавр и магистр. Академический курс). — ISBN 978-5-9916-3749-7. https://www.biblio-online.ru/book/24466952-9C57-42C3-AF22-CD17220D1954 ЭБС «Юрайт»

6.3.Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы

Учебники и учебная литература имеется в библиотеке филиала, а так же в имеющейся ЭБС «Лань» http://e.lanbook.com/, ЭБС «IPRbooks» http://www.iprbookshop.ru/ ЭБС «Юрайт» www.biblio-online.ru.

Кроме того, по дисциплине имеются методические материалы, размещенные на дистанционной платформе Челябинского филиала РАНХиГС: https://edu.rane74.ru/course/index.php?categoryid=45.

6.4.Нормативные правовые акты

1. Конституция Российской Федерации.- М.: Омега-Л, 2011. – 56 с.
2. Трудовой кодекс Российской Федерации.- М.: Омега-Л, 2011. – 186 с.
3. Комментарий к Трудовому Кодексу РФ /Отв. ред. Ю.П. Орловский – М.: Инфра – М, 2011.- 899 с.
4. Комментарий к Трудовому Кодексу РФ /Отв. ред. К.Я. Ананьева.- М.: Омега-Л, 2011. – 912 с.
5. Закон РФ от 19.04.1991 N 1032-1 (ред. от 11.07.2011) О занятости населения в Российской Федерации
6. Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года
7. О дополнительных мерах по поддержке рынка труда Российской Федерации: Постановление Правительства РФ №316 от 9 апреля 2009 г.
8. Основные направления антикризисных действий Правительства Российской Федерации на 2010 год» (одобрено на заседании Правительства РФ (протокол от 30.12.2009 N 42))
9. О предоставлении субсидий из федерального бюджета бюджетам субъектов Российской Федерации на реализацию дополнительных мероприятий, направленных на снижение напряженности на рынке труда субъектов Российской Федерации: Постановление Правительства РФ №1089 от 31 декабря 2008 г.
10. Постановление Правительства РФ «О финансировании материальных затрат безработных граждан в связи с направлением их на работу или обучение в другую местность по предложению органов государственной службы занятости населения» от 2 июля 2007 г. № 422 http://www.rostrud.info/pravo/postanovlenia/ Федеральная служба по труду и занятости. Официальный сайт.
11. Постановление Правительства РФ «О предоставлении субсидий из федерального бюджета бюджетам субъектов РФ на реализацию дополнительных мероприятий, направленных на снижение напряженности на рынке труда субъектов Российской Федерации» от 31 декабря 2008 г. № 1089 http://www.rostrud.info/pravo/postanovlenia/ Федеральная служба по труду и занятости. Официальный сайт.
12. Постановление Правительства РФ «Об утверждении положения о Федеральной службе по труду и занятости» от 05.09.2007 № 559 http://www.rostrud.info/pravo/postanovlenia/ Федеральная служба по труду и занятости. Официальный сайт. http://www.rostrud.info/pravo/postanovlenia/ Федеральная служба по труду и занятости. Официальный сайт.
13. Приказ Минздравсоцразвития России «Об утверждении формы соглашения о реализации дополнительных мероприятий, направленных на снижение напряженности на рынке труда субъекта Российской Федерации, заключаемого Федеральной службой по труду и за-

нятости с высшим исполнительным органом государственной власти субъекта Российской Федерации» от 23 января 2009 г., № 17н

6.5 Интернет-ресурсы

1.www.expert.ru-журнал «Эксперт»
2.www.chelt.ru- журнал «Человек и труд»
3.www.rg.ru.
4.www. gks.ru-сайт Росстата.
5.www.tehdoc.ru
6.http://www.gost.ru - сайт Госстандарта
7. http://www.government.ru -Сайт правительства РФ
8. www.rosmintrud.ru -Министерство труда и социальной защиты. На сайте можно узнать о Минтруде РФ, его региональных подразделениях. Также на сайте присутствует каталог нормативных документов, принятых Минтрудом РФ.
9.http://www.fss.ru - Фонд социального страхования РФ.
10.http://www.depart.drugreg.ru/doc/proekt_sanpin-vdt-2002.html - сайт Департамента Госсанэпинадзора России
11.http://www.consultant.ru/Newdocs/Prof - Текущие поступления в систему консультант Плюс: Версия Проф
12.http://www.consultant.ru/Justice/ - Информация из Минюста
13.http://base.consultant.ru/ev-access.phtml - доступ к онлайн-версиям систем Консультант Плюс: Версия Проф и Консультант Плюс: Законопроекты предоставляются в рабочие дни с 20-00 до 24-00, по нерабочим дням - с 00-00 до 24-00 (время московское).
14. http://www.garant.ru - сайт системы «ГАРАНТ»

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

- компьютеры с доступом в Интернет;
- мультимедийное оборудование;
- интерактивная доска (при наличии);
- классная доска, указка.

Программное обеспечение	Версия	Существует лицензий (и тип), количество
Windows 7 Pro	7	105
Офисный пакет		
Microsoft Office 2010 standard	2010	150
Антивирусная защита		
-Kaspersky Endpoint Security для бизнеса- Стандартный Russian Edition	8.1.0.1042	450
Дополнительные программы и утилиты		
WinRar	5	250
Radmin	3	250
ABBY FineReader 9.0 Corporate Edition	9	15
Другое ПО, используемое в деятельности филиала		
1С Библиотека		1
Гарант		Локальная сеть
Консультант		Локальная сеть

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

Челябинский филиал

Кафедра математики информатики и естественнонаучных дисциплин

УТВЕРЖДЕНА

решением кафедры

математики информатики и естественнонаучных дисциплин

Протокол от «28» августа 2019 г. № 1

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.В.ДВ.08.01 Безопасность и психофизиология труда
индекс, наименование дисциплины
38.03.03 Управление персоналом
код, наименование направления подготовки
Управление персоналом организации
профиль
Бакалавр
квалификация
Очная и заочная форма обучения
формы обучения

Челябинск 2019

Автор(ы)–составитель(и):

к.т.н., доцент кафедры математики
информатики и естественнонаучных дисциплин Рудакова Т.И.
(ученая степень и(или) ученое звание, должность) (наименование кафедры) (Ф.И.О.)

Заведующий кафедрой
Кафедра математики информатики и
естественнонаучных дисциплин, к.п.н., доцент Семушина Е.И.
(наименование кафедры) (ученая степень и(или) ученое звание) (Ф.И.О.)

СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения программы 4

2. Объем и место дисциплины (модуля) в структуре ОП ВО 5

3. Содержание и структура дисциплины (модуля) 6

4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине (модулю) 11

5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины 17

6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", включая перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю) 18

7. Материально-ехническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы 19

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения программы

1.1. Дисциплина Б1.В.ДВ.08.01 Безопасность и психофизиология труда обеспечивает овладение следующими компетенциями с учетом этапа

Очная и заочная форма обучения

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ПК-9	знанием нормативно-правовой базы безопасности и охраны труда, основ политики организации по безопасности труда, основ оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала, владением навыками расчетов продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала, а также владение технологиями управления безопасностью труда персонала и умение применять их на практике	ПК-9.1.	Способность понимать процессы оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала.

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

	Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения
ОТФ: 07.003/ Е деятельность по организации труда и оплаты персонала. **ТФ** 07.003 Е/01.6 организация труда персонала.	ПК-9.1.	на уровне **знаний:** • объяснять основные нормативные правовые документы безопасности и охраны труда для различных категорий персонала; • понимать основы политики организации по безопасности труда учетом требований психофизиологии; • понимать основы кадрового, документационного, информационного, технического, нормативно-методического и правового обеспечения системы управления персоналом.

	Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения
		на уровне **умений:** • разрабатывать и реализовывать мероприятия по оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала; • применять нормативно-правовую базу безопасности и охраны труда для различных категорий персонала.

2. Объем и место дисциплины (модуля) в структуре ОП ВО

Объем дисциплины

общая трудоемкость дисциплины (модуля) в зачетных единицах: 108 часов (3 з.е.) *(в академических часах); 81 час (3 з.е.) (в астрономических часах);*

- *количество академических часов, выделенных на контактную работу с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся:*

✓ очная форма обучения – 32 часа, в том числе:
– лекционные занятия – 18 часов
– практические занятия – 14 часов
Самостоятельная работа студентов – 76 часов.
✓ заочная форма обучения - 12 часов, в том числе:
– лекционные занятия – 6 часов;
– практические занятия – 6 часов;
Самостоятельная работа студентов – 92 часа
Контроль – 4 часа.

- *количество астрономических часов, выделенных на контактную работу с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся:*

✓ очная форма обучения – 32 часа, в том числе:
– лекционные занятия – 16 часов
– практические занятия – 16 часов
Самостоятельная работа студентов – 49 часов.
✓ заочная форма обучения - 10 часов, в том числе:
– лекционные занятия – 4 часа;
– практические занятия – 6 часов;
Самостоятельная работа студентов – 68 часов.
Контроль – 3 часа.

Место дисциплины в структуре ОП ВО

Б1.В.ДВ.08.01 Безопасность и психофизиология труда, очная форма – 1 курс, 2 семестр; заочная форма 5 курс, 10 семестр

– дисциплина реализуется после изучения дисциплин предыдущего уровня образования, таких как:

- Основы безопасности жизнедеятельности,
- Обществознание.

– форма промежуточной аттестации в соответствии с учебным планом - зачет.

3. Содержание и структура дисциплины (в академических часах)

Очная форма обучения

№ п/п	Наименование тем (разделов),	Объем дисциплины (модуля), час.						Форма текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л/ЭО, ДОТ	ЛР/ ЭО, ДОТ*	ПЗ/ ЭО, ДОТ	КСР		
Раздел 1	Безопасность организации	24	4		2		18	Т
Раздел 2	Законодательное регулирование вопросов охраны труда в РФ	26	4		4		18	О
Раздел 3	Производственный травматизм, несчастные случаи и производственные заболевания. Порядок их расследования и возмещения ущерба	30	6		4		20	О
Раздел 4	Условия труда. Производственная санитария и гигиена труда	28	4		4		20	Т
	Промежуточная аттестация	**Зач**						
Всего:		**108**	**18**		**14**		**76**	

Заочная форма обучения

№ п/п	Наименование тем (разделов),	Объем дисциплины (модуля), час.						Форма текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л/ЭО, ДОТ	ЛР/ ЭО, ДОТ*	ПЗ/ ЭО, ДОТ	КСР		
Раздел 1	Безопасность организации	24	2				22	Т
Раздел 2	Законодательное регулирование вопросов охраны труда в РФ	26	2		2		22	О
Раздел 3	Производственный травматизм, несчастные случаи и производственные заболевания. Порядок их расследования и возмещения ущерба	28	2		2		24	О
Раздел 4	Условия труда. Производственная сани-	26			2		24	Т

	тария и гигиена труда							
	Промежуточная аттестация	**Зач (4)**						
Всего:		**108**	**6**		**6**		**92**	

*Примечание: * опрос (О), тестирование (Т)*

Содержание и структура дисциплины (в астрономических часах)

Очная форма обучения

№ п/п	Наименование тем (разделов),	Объем дисциплины (модуля), час.						Форма текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л/ЭО, ДОТ	ЛР/ ЭО, ДОТ*	ПЗ/ ЭО, ДОТ	КСР		
Раздел 1	Безопасность организации	20	4		4		12	Т
Раздел 2	Законодательное регулирование вопросов охраны труда в РФ	20	4		4		12	О
Раздел 3	Производственный травматизм, несчастные случаи и производственные заболевания. Порядок их расследования и возмещения ущерба	20	4		4		12	О
Раздел 4	Условия труда. Производственная санитария и гигиена труда	21	4		4		13	Т
	Промежуточная аттестация	**Зач**						
Всего:		**81**	**16**		**16**		**49**	

Заочная форма обучения

№ п/п	Наименование тем (разделов),	Объем дисциплины (модуля), час.						Форма текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л/ЭО, ДОТ	ЛР/ ЭО, ДОТ*	ПЗ/ ЭО, ДОТ	КСР		
Раздел 1	Безопасность организации	18	2				16	Т
Раздел 2	Законодательное регулирование вопросов охраны труда в РФ	22	2		2		18	О
Раздел 3	Производственный травматизм, несчаст-	20			2		18	О

	ные случаи и производственные заболевания. Порядок их расследования и возмещения ущерба							
Раздел 4	Условия труда. Производственная санитария и гигиена труда	18			2		16	Т
	Промежуточная аттестация	**Зач (3)**						
Всего:		**81**	**4**		**6**		**68**	

*Примечание: * опрос (О), тестирование (Т)*

Содержание дисциплины

Раздел 1. Безопасность организации

Охрана труда как механизм реализации конституционного права граждан на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены. Связь дисциплины «Охрана труда» с науками: физиология труда, профессиональная патология, промышленная токсикология и др. Состояние вопросов охраны труда в стране в перестроечный период. Статистические данные о количестве травм, несчастных случаев и профзаболеваний за последние годы и их причины. Формирование правовой базы охраны труда работников предприятий в последние годы, как один из этапов решения проблем безопасности труда в РФ.

Основные понятия «безопасности организации». Виды безопасности организации по направлениям. Понятия «безопасность организации», «угроза безопасности организации», «обеспечение безопасности организации», «система безопасности организации», «концепция безопасности организации». Классификация видов безопасности организации по направлениям: физическая безопасность объекта, физическая безопасность персонала, экономическая, информационная, юридическая, интеллектуальная, экономическая.

Принципы построения системы безопасности организации. Принципы безопасности организации: непрерывность, комплексность, своевременность и др. Построение «дерева целей»: система безопасности организации по направлениям безопасности.

Раздел 2. Законодательное регулирование вопросов охраны труда в РФ

Основные нормативные акты в области охраны труда. Государственная политика в области охраны труда в РФ. Госнадзор и контроль за соблюдением законодательства об охране труда. Основные информативные акты в области охраны труда. Нормативные правовые акты, содержащие государственные нормативные требования охраны труда.

Основные принципы государственной политики в области охраны труда в России. Основные цели государственной системы управления охраной труда. Госнадзор. Государственная экспертиза условий труда.

Обязанности работодателя и работника в сфере охраны труда. Организация охраны труда в организации. Обязанности работодателя по охране труда в соответствии с положением статьи 212 ТК РФ. Обязанности работников в области охраны труда, определенные статьей 214 ТК РФ. Обеспечение прав работников на охрану труда (статья 219 ТК РФ). Ответственность работодателя и работников за нарушение требований по охране труда. Требования, учитываемые при создании системы охраны труда в организации. Политика организации в области охраны труда. Структура службы охраны труда в организации и численность работников в ней. Требования к работникам службы. Организация труда работников службы. Основные задачи службы. Контрольные функции службы. Определение численности службы охраны труда.

Производственный травматизм, несчастный случай. Обязанности работодателя при несчастном случае на производстве. Понятие «производственная травма». Классификация

производственных травм. Причины производственных травм и производственных заболеваний: технические, организационные, санитарно-гигиенические; нагрузки – физические, психические, психофизиологические; личностные. Оценки травмобезопасности по коэффициентам частоты, тяжести и опасности. Обязанности работодателя при несчастном случае на производстве в соответствии со статьей 228 ТК РФ.

Порядок расследования несчастных случаев на производстве. Социальное страхование от несчастных случаев профессиональных заболеваний. Квалифицирующие признаки тяжести несчастного случая на производстве. Характеристики тяжелых и легких несчастных случаев. Характеристика порядка расследования несчастных случаев, в том числе определение состава комиссии, сроков проведения расследования, этапов расследования несчастных случаев. Порядок оформления материалов расследования несчастных случаев на производстве: составление акта о несчастном случае и его характеристика, в зависимости от того является ли он тяжелым, групповым или со смертельным исходом. Заключение и предписание государственного инспектора по охране труда для работодателя. Характеристики ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний»: круг лиц, подлежащих данному страхованию, обязанности страховщика. Понятия: застрахованный, страхователь, страховщик, страховой случай. Виды обеспечения по страхованию в соответствии с ФЗ.

Факторы условий труда, производственной среды и трудового процесса. Классификация условий труда по степени вредности и опасности.

Понятия «производственная среда» и «условия труда». Вредный производственный фактор.

Вредные производственные факторы: физические, химические, биологические. Факторы трудового процесса: тяжесть труда, напряженность труда. Воздействие опасных и вредных факторов на организм человека. Нормирование опасностей. Классификация условий труда по степени вредности и опасности. Характеристика классов условий труда с помощью отклонения уровней вредных факторов от гигиенических нормативов и влияние их на функциональные изменения в организме человека.

Тяжесть и напряженность трудового процесса. Классификация условий труда по показателям тяжести и напряженности трудового процесса, по травмобезопасности.

Показатели тяжести трудового процесса. Классы условий труда по показателям тяжести трудового процесса. Оценки тяжести физического труда. Показатели напряженности трудового процесса. Классы условий труда по показателям напряженность трудового процесса. Оценка напряженности труда. Классификация условий труда по травмобезопасности. Основные объекты оценки травмобезопасности. Классы травмобезопасности рабочего места. Предупредительная сигнализация. Знаки безопасности.

Аттестация рабочих мест по условиям труда. Цель проведения аттестации рабочих мест по условиям труда. Законодательные акты, регламентирующие проведение аттестации. Направление аттестации рабочих мест по условиям труда: гигиенические условия, травмобезопасность, обеспеченность работников средствами индивидуальной защиты.

Подготовка к проведению аттестации рабочих мест по условиям труда: издание приказа, составление перечня рабочих мест, формирование состава комиссии и определение ее функций.

Проведение аттестации рабочих мест по условиям труда: карта аттестации рабочих мест, определение уровней опасных и вредных производительных факторов на основе инструментальных измерений. Оценка травмобезопасности и обеспечения работников средствами индивидуальной защиты. Определение класса и степени вредности рабочих мест в соответствии с Руководством Р.2.2 2006-05. Оформление результатов аттестации рабочих мест (содержание протокола и приложений к нему).

Реализация результатов аттестации рабочих мест по условиям труда на основе плана мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда в организации.

Физиологические основы трудовой деятельности. Режимы труда и отдыха. Изменение функционального состояния организма в процессе работы под влиянием самой работы, а также условий труда. Понятие «предел работоспособности». Факторы, влияющие на работоспособность. Автоматическая регуляция работоспособности. Понятие «торможение». Физиологические реакции, вызванные утомлением. Динамика работоспособности, характеристика физиологических и технико-экономических исследовании и полученных на их основании данных для построения кривой работоспособности. Понятие рациональные режимы труда и отдыха. Построение внутрисменного, суточного, недельного, месячного и годового режимов труда и отдыха. Влияние их на работоспособность работника, его здоровье и результативность труда.

Раздел 3. Производственный травматизм, несчастные случаи и производственные заболевания. Порядок их расследования и возмещения ущерба

Производственный травматизм, несчастный случай. Обязанности работодателя при несчастном случае на производстве. Понятие «производственная травма». Классификация производственных травм. Причины производственных травм и производственных заболеваний: технические, организационные, санитарно-гигиенические; нагрузки – физические, психические, психофизиологические; личностные. Оценки травмобезопасности по коэффициентам частоты, тяжести и опасности. Обязанности работодателя при несчастном случае на производстве в соответствии со статьей 228 ТК РФ.

Порядок расследования несчастных случаев на производстве. Социальное страхование от несчастных случаев профессиональных заболеваний. Квалифицирующие признаки тяжести несчастного случая на производстве. Характеристики тяжелых и легких несчастных случаев. Характеристика порядка расследования несчастных случаев, в том числе определение состава комиссии, сроков проведения расследования, этапов расследования несчастных случаев. Порядок оформления материалов расследования несчастных случаев на производстве: составление акта о несчастном случае и его характеристика, в зависимости от того является ли он тяжелым, групповым или со смертельным исходом. Заключение и предписание государственного инспектора по охране труда для работодателя. Характеристики ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний»: круг лиц, подлежащих данному страхованию, обязанности страховщика. Понятия: застрахованный, страхователь, страховщик, страховой случай. Виды обеспечения по страхованию в соответствии с ФЗ.

Раздел 4. Условия труда. Производственная санитария и гигиена труда.

Факторы условий труда, производственной среды и трудового процесса. Классификация условий труда по степени вредности и опасности.

Понятия «производственная среда» и «условия труда». Вредный производственный фактор.

Вредные производственные факторы: физические, химические, биологические. Факторы трудового процесса: тяжесть труда, напряженность труда. Воздействие опасных и вредных факторов на организм человека. Нормирование опасностей. Классификация условий труда по степени вредности и опасности. Характеристика классов условий труда с помощью отклонения уровней вредных факторов от гигиенических нормативов и влияние их на функциональные изменения в организме человека.

Тяжесть и напряженность трудового процесса. Классификация условий труда по показателям тяжести и напряженности трудового процесса, по травмобезопасности.

Показатели тяжести трудового процесса. Классы условий труда по показателям тяжести трудового процесса. Оценки тяжести физического труда. Показатели напряженности трудового процесса. Классы условий труда по показателям напряженность трудового процесса. Оценка напряженности труда. Классификация условий труда по травмобезопасности.

Основные объекты оценки травмобезопасности. Классы травмобезопасности рабочего места. Предупредительная сигнализация. Знаки безопасности.

Аттестация рабочих мест по условиям труда. Цель проведения аттестации рабочих мест по условиям труда. Законодательные акты, регламентирующие проведение аттестации. Направление аттестации рабочих мест по условиям труда: гигиенические условия, травмобезопасность, обеспеченность работников средствами индивидуальной защиты.

Подготовка к проведению аттестации рабочих мест по условиям труда: издание приказа, составление перечня рабочих мест, формирование состава комиссии и определение ее функций.

Проведение аттестации рабочих мест по условиям труда: карта аттестации рабочих мест, определение уровней опасных и вредных производительных факторов на основе инструментальных измерений. Оценка травмобезопасности и обеспечения работников средствами индивидуальной защиты. Определение класса и степени вредности рабочих мест в соответствии с Руководством Р.2.2 2006-05. Оформление результатов аттестации рабочих мест (содержание протокола и приложений к нему).

Реализация результатов аттестации рабочих мест по условиям труда на основе плана мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда в организации.

Физиологические основы трудовой деятельности. Режимы труда и отдыха. Изменение функционального состояния организма в процессе работы под влиянием самой работы, а также условий труда. Понятие «предел работоспособности». Факторы, влияющие на работоспособность. Автоматическая регуляция работоспособности. Понятие «торможение». Физиологические реакции, вызванные утомлением. Динамика работоспособности, характеристика физиологических и технико-экономических исследовании и полученных на их основании данных для построения кривой работоспособности. Понятие рациональные режимы труда и отдыха. Построение внутрисменного, суточного, недельного, месячного и годового режимов труда и отдыха. Влияние их на работоспособность работника, его здоровье и результативность труда.

Производственный микроклимат и его воздействие на организм человека. Понятие «производственная санитария», предмет и задачи. Понятие «гигиена труда». Предмет и задачи гигиены труда. Микроклимат производственных помещений. Оптимальные и допустимые микроклиматические условия. Влияние факторов микроклиматической среды на терморегуляцию организма. Понятие терморегуляции. Процесс физической терморегуляции. Нормирование микроклимата производственных помещений. Повышенная запыленность и загазованность воздуха рабочей зоны как физически опасные и вредные производственные факторы. Воздействие их на организм человека. Токсическое воздействие химических веществ на организм. Деление вредных веществ, содержащихся в воздухе в виде газов, паров или аэрозолей на 4 класса опасности. Характеристики каждого из классов опасности. Основные вредные вещества, воздействующие на организм человека. Способ поступления веществ в организм человека и их выделение. Нормирование содержания вредных веществ в воздухе рабочей зоны. Понятие «предельно допустимой концентрации» (ПДК). Способы определения содержания вредных веществ в воздухе рабочей зоны. Производственная пыль, ее классификация по способу образования, происхождения и размерам частиц. Характеристика классификационных признаков. Вредное действие пыли на организм. Основные способы борьбы с пылью. Вентиляция производственных помещений: механическая и естественная. Основные требования к системе вентиляции. Кондиционирование воздуха. Отопление.

4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине (модулю)

4.1. Формы и методы текущего контроля успеваемости обучающихся и

промежуточной аттестации.

4.1.1. В ходе реализации дисциплины Б1.В.ДВ.08.01 Безопасность и психофизиология труда используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

- при проведении занятий лекционного типа: опрос
- при проведении занятий семинарского типа: опрос, тестирование
- при контроле результатов самостоятельной работы студентов: опрос, тестирование

Раздел 1. Безопасность организации

Типовые оценочные материалы по разделу 1

Типовые тестовые задания

Инструкция к тесту

Тест выдается на бумажном носителе. После завершения тестирования каждый обучаемый получает персональный результат.

В тесте 20 вопросов с вариантами ответа, необходимо выбрать один правильный ответ. Время тестирования 20 минут. Тестовые вопросы являются типовыми: с выбором одного варианта ответа из предложенных.

1. Что представляет собой безопасность жизнедеятельности как научная дисциплина?

1) область знаний, обхватывающих теорию и практику повседневной жизни человека;
2) область практических знаний, о безмятежном и благоустроенном существовании современного человека;
3) область научных знаний, охватывающих теорию и практику защиты человека от опасных и вредных факторов во всех сферах человеческой деятельности, сохранение безопасности и здоровья в среде обитания;
4) область теоретических знаний о сохранении здоровья человека;
5) область теоретических знаний о деятельности службы безопасности и охранных предприятий.

2. Безопасность жизнедеятельности – это:

1) безмятежный и благоустроенный быт современного человека;
2) наука о комфортном и безопасном взаимодействии человека с техносферой;
3) вся сумма факторов, воздействующих на человека в быту;
4) деятельность службы безопасности;
5) совокупность факторов, воздействующих на человека в процессе трудовой деятельности.

3. Безопасность жизнедеятельности призвана интегрировать комплекс знаний, необходимых для обеспечения:

1) комфортного состояния человека;
2) безопасности человека в окружающей среде;
3) комфортного состояния человека и безопасности во взаимодействии его со средой обитания;
4) безопасности среды обитания;
5) условий для высокоэффективной трудовой деятельности.

Раздел 2. Законодательное регулирование вопросов охраны труда в РФ

Типовые оценочные материалы по разделу 2

Вопросы для проведения опроса:

1. Основные нормативные акты в области охраны труда.

2. Государственная политика в области безопасности труда в РФ. Госнадзор и контроль за соблюдением законодательства об охране труда.
3. Государственная экспертиза условий труда.
4. Обязанности работодателя по охране труда в соответствии с ТК РФ.
5. Обязанности работника в области охраны труда и обеспечение прав работников на охрану труда в соответствии с ТК РФ.
6. Ответственность работодателя и работника за нарушение требований по охране труда.
7. Политика организации в области охраны труда. Структура, функции, организация труда и численность работников службы охраны труда в организации

Раздел 3. Производственный травматизм, несчастные случаи и производственные заболевания. Порядок их расследования и возмещения ущерба

Типовые оценочные материалы по разделу 3

Вопросы для проведения опроса:

1. Понятие, классификация, причины производственных травм и заболеваний.
2. Оценка травмобезопасности по коэффициентам частоты, тяжести и опасности
3. Обязанности работодателя при несчастном случае на производстве в соответствии с ТК
4. Порядок расследования несчастных случаев на производстве. Состав комиссии, этапы, сроки проведения расследования.
5. Порядок оформления материалов расследования несчастных случаев: акт, заключение и предписание государственного инспектора по охране труда
6. Страхование от несчастных случаев. ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний»

Раздел 4. Условия труда. Производственная санитария и гигиена труда.

Типовые оценочные материалы по разделу 4

Типовые тестовые задания

Инструкция к тесту

Тест выдается на бумажном носителе. После завершения тестирования каждый обучаемый получает персональный результат.

В тесте 20 вопросов с вариантами ответа, необходимо выбрать один правильный ответ. Время тестирования 20 минут. Тестовые вопросы являются типовыми: с выбором одного варианта ответа из предложенных.

1. Условия труда по напряженности трудового процесса при длительном сосредоточенном наблюдении в течение 25% от 7-часового рабочего дня характеризуются как:

1) оптимальные;
2) допустимые;
3) напряженные 1-й степени;
4) напряженные 2-й степени;
5) напряженные 3-й степени.

2. К какой категории работ относится работа, связанная с ходьбой, переноской тяжестей до 10 кг и сопровождающаяся умеренным физическим напряжением?

1) к категории легких работ;
2) к категории работ средней тяжести;
3) к категории тяжелых работ;
4) к категории работ, требующих внимания и сосредоточенности;
5) все ответы верны.

3. Как изменяется работоспособность в течение дня?

1) не изменяется;

2) с начала работы наблюдается наилучшая работоспособность, которая затем постепенно снижается;

3) сначала идет фаза врабатывания, затем фаза устойчивой работоспособности, после чего работоспособность снижается;

4) сначала идет фаза устойчивой работоспособности, затем фаза врабатывания, после чего работоспособность снижается;

5) сначала идет фаза врабатывания, после чего работоспособность снижается, затем фаза устойчивой работоспособности.

4. Условия труда, которые способствуют сохранению здоровья работников и высокому уровню работоспособности, относятся к:

1) 3-му классу условий труда;

2) 2-му классу;

3) 1-му классу;

4) 4-му классу;

5) 5-му классу.

Шкала оценивания

№	Формы контроля	Критерии оценки	Показатели и шкала оценивания (кол-во баллов)
1.	Опрос	Правильность ответов на поставленные вопросы (до 5 мини-вопросов)	**5 баллов –** ответил на все вопросы **4 балла** – ответил на все вопросы, допустил 1-2 ошибки, но сам их исправил **3 балла** – ответил на 3 и более вопросов с ошибками **2 балла** – ответил на 1-2 вопроса с ошибками
2.	Тесты: письменные и/или компьютерные	Правильность ответа	**5 баллов** - ≥17 **4 балла** – ≥14 **3 балла** - ≥10 **2 балла** - < 10

4.3. Оценочные средства для промежуточной аттестации.

4.3.1. Формируемые компетенции

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ПК-9	знанием нормативно-правовой базы безопасности и охраны труда, основ политики организации по безопасности труда, основ оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных ка-	ПК-9.1.	Способность понимать процессы оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала.

	тегорий персонала, владением навыками расчетов продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала, а также владение технологиями управления безопасностью труда персонала и умение применять их на практике		

4.3.2.Типовые оценочные средства промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация студентов проводится в форме зачета.
Зачет проходит в форме тестирования.

Инструкция к тесту

Тест выдается на бумажном носителе. После завершения тестирования каждый обучаемый получает персональный результат.

В тесте 20 вопросов с вариантами ответа, необходимо выбрать один правильный ответ. Время тестирования 20 минут. Тестовые вопросы являются типовыми: с выбором одного варианта ответа из предложенных.

Типовые тестовые задания

1. В соответствие с гигиенической классификацией труда условия труда могут быть оптимальными, если:

1) происходит ухудшение здоровья или оказывается негативное влияние на потомство. Гигиенические нормы превышают допустимые значения.

2) изменение функционального состояния организма восстанавливается к началу следующей смены. Гигиенические нормативы не превышают допустимых значений;

3) обеспечивается наибольшая производительность труда при наименьшей напряженности организма. Факторы среды и труда не превышают безопасных гигиенических норм;

4) существует реальная угроза жизни человека и риск возникновения тяжелых заболеваний;

5) происходит напряжение внимания и эмоциональная нагрузка на организм при труде.

2. Чем характеризуется автоматизированный труд?

1) разнообразием и наличием творческого начала;
2) монотонностью и утратой творческого начала;
3) эмоциональностью, нервным напряжением;
4) большим объёмом информации;
5) значительной мышечной активностью.

3. В какие дни недели отмечается статистически самая высокая производительность труда ?

1) понедельник, среда, пятница;
2) вторник, пятница;
3) вторник, среда и четверг;
4) среда, суббота;
5) суббота, воскресенье.

4. Работоспособность – это…

1) потенциальная возможность человека выполнять на протяжении заданного времени и с достаточной эффективностью работы определенного объема и качества;
2) это наиболее сложный вид интеллектуального труда;
3) самая высокая производительность труда;
4) запредельная форма психического напряжения;
5) целесообразная деятельность человека.

5. Сколько времени длится вторая фаза работоспособности человека?

1) примерно 2-2,5 часа;
2) примерно 1 час;
3) около 1,5 часов;
4) более 3 часов;
5) 8 часов.

Система оценки: После завершения тестирования каждый обучаемый получает персональный результат.

Баллы	**Оценка**
<10	Не зачтено
≥10	Зачтено

4.4 Оценивание студентов при проведении промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация по дисциплине проводится в соответствии с Учебным планом в форме зачета.

Оценка знаний студента на зачете носит комплексный характер, не является балльной и определяется его:

- ответом на зачете (решением теста);
- учебными достижениями в семестровый период (по очной форме обучения - количеством баллов, полученных по балльно-рейтинговой системе).

Знания и компетенции студента на зачете оцениваются оценками: «*зачтено»* и «*не зачтено»*.

Оценка студентам очной формы обучения выставляется в соответствии с балльно-рейтинговой системой. Основой для определения оценки служит уровень усвоения студентами материала, предусмотренного рабочей программой дисциплины.

Критерии оценки студента на зачете

Баллы (рейтинговой оценки), %	**Оценка**	**Требования к знаниям**
100-51	*«зачтено»*	Оценка **«зачтено»** выставляется студенту, если он • объясняет основные нормативные правовые документы безопасности и охраны труда для различных категорий персонала; • понимает основы политики по безопасности труда учетом требований психофизиологии; • понимает основы кадрового, документационного, информационного, технического, нормативно-методического и правового обеспечения системы управления персоналом;

		• умеет разрабатывать и реализовывать мероприятия по оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала; • умеет применять нормативно-правовую базу безопасности и охраны труда для различных категорий персонала. – Учебные достижения в семестровый период и результатами рубежного контроля демонстрируют высокую степень овладения программным материалом (для очной формы обучения)
Менее 50	*«не зачтено»»*	Оценка «не зачтено» выставляется студенту, если он • допускает существенные ошибки в программном материале, • не обладает способностью логически верно, аргументировано и ясно строить устную речь по вопросам программного материала - Учебные достижения в семестровый период и результатами рубежного контроля демонстрировали низкую степень овладения программным материалом по (для очного отделения).

5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

При подготовке к занятиям на каждый теоретических вопрос темы целесообразно составить план-конспект ответа с фиксацией в нем важнейших положений анализируемых материалов, что будет способствовать более глубокому, полному освоению компетенций.

Раздел 1. Безопасность организации

Вопросы для самостоятельной подготовки:

1. Классификация видов безопасности организации по направлениям: физическая безопасность объекта, физическая безопасность персонала, экономическая, информационная, юридическая, интеллектуальная, экономическая.
2. Принципы построения системы безопасности организации.
3. Принципы безопасности организации: непрерывность, комплексность, своевременность и др.
4. Построение «дерева целей»: система безопасности организации по направлениям безопасности.

Литература.

1. Шлендер П.Э. Безопасность жизнедеятельности: Учебное пособие, 2-е изд. – М., 2018. Раздел 1.
2. Горшков Ю. Г., Рудакова Т.И., Семушина Е.И. «Безопасность жизнедеятельности. Безопасность труда» – Челябинск, РАНХ и ГС, 2016. – 198 с. Раздел 1

Раздел 2. Законодательное регулирование вопросов охраны труда в РФ

1. Основные принципы государственной политики в области охраны труда в России.
2. Основные цели государственной системы управления охраной труда. Госнадзор.
3. Государственная экспертиза условий труда.

Литература.

1. Арустамов Э.Ф. Безопасность жизнедеятельности: Учебник, 16-е изд. –Дашков и К., 2015. Раздел 3.

2. Горшков Ю. Г., Рудакова Т.И., Семушина Е.И. «Безопасность жизнедеятельности. Безопасность труда» – Челябинск, РАНХ и ГС, 2016. – 198 с. Раздел 2

Раздел 3. Производственный травматизм, несчастные случаи и производственные заболевания. Порядок их расследования и возмещения ущерба

1. Классификация производственных травм.
2. Причины производственных травм и производственных заболеваний: технические, организационные, санитарно-гигиенические; нагрузки – физические, психические, психофизиологические; личностные.
3. Оценки травмобезопасности по коэффициентам частоты, тяжести и опасности.
4. Порядок расследования несчастных случаев на производстве.

Литература.

1. Арустамов Э.Ф. Безопасность жизнедеятельности: Учебник, 16-е изд. –Дашков и К., 2015.. Раздел 5.
2. Горшков Ю. Г., Рудакова Т.И., Семушина Е.И. «Безопасность жизнедеятельности. Безопасность труда»: Методические указания к лабораторным работам и практическим занятиям –Челябинск, РАНХиГС, 2015. – 208 с. Раздел 6

Раздел 4. Условия труда. Производственная санитария и гигиена труда.

1. Факторы условий труда, производственной среды и трудового процесса.
2. Тяжесть и напряженность трудового процесса.
3. Аттестация рабочих мест по условиям труда.
4. Физиологические основы трудовой деятельности.
5. Производственный микроклимат и его воздействие на организм человека.

Литература.

1. Шлендер П.Э. Безопасность жизнедеятельности: Учебное пособие, 2-е изд. – М., 2016.. Раздел 5.
2. Горшков Ю. Г., Рудакова Т.И., Семушина Е.И. «Безопасность жизнедеятельности. Безопасность труда»: Методические указания к лабораторным работам и практическим занятиям –Челябинск, РАНХиГС, 2017. – 208 с. Раздел 4.

6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", включая перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю)

6.1. Основная литература.

1. Шлендер П.Э. Безопасность жизнедеятельности: Учебное пособие, 2-е изд. – М., 2018.

2. Арустамов Э.Ф. Безопасность жизнедеятельности: Учебник, 16-е изд. –Дашков и К., 2017.

3. Организация обучения безопасности труда [Электронный ресурс]/ — Электрон. текстовые данные.— М.: Издательский дом ЭНЕРГИЯ, 2016.— 28 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/22707.html.— ЭБС «IPRbooks»

6.2. Дополнительная литература.

1. Горшков Ю. Г., Рудакова Т.И., Семушина Е.И. «Безопасность жизнедеятельности. Безопасность труда» – Челябинск, РАНХ и ГС, 2017. – 198 с.

2. Горшков Ю. Г., Рудакова Т.И., Семушина Е.И. «Безопасность жизнедеятельности. Безопасность труда»: Методические указания к лабораторным работам и практическим занятиям –Челябинск, РАНХиГС, 2016. – 208 с.

6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы.

http://www.iprbookshop.ru/ - Электронная библиотечная система «IPRBooks»
https://www.biblio-online.ru/ - Электронная библиотечная система «Юрайт»
www.e.lanbook.com - Электронная библиотечная система «Лань»
http://edu.garant.ru – Официальный сайт Гарант
http://www.consultant.ru/ – Официальный сайт КонсультантПлюс

6.4. Иные источники.

Справочно-правовая система «Консультант Плюс» - http://www.consultant.ru/
Справочная правовая система «Гарант» - http://www.aero.garant.ru

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

- 5 лингафонных кабинетов с установленным программным обеспечением (программа «Нибелунг»), оснащенные наушниками (на каждом рабочем столе)
- компьютеры с доступом в Интернет;
- мультимедийное оборудование;
- интерактивная доска (при наличии);
- классная доска, указка.

Программное обеспечение	Версия	Существует лицензий (и тип), количество
Windows 7 Pro	7	105
Офисный пакет		
Microsoft Office 2010 standard	2010	150
Microsoft Office 2016 standard	2016	120
Антивирусная защита		
-Kaspersky Endpoint Security длябизнеса- Стандартный Russian Edition	10.2.5.3201	450
Дополнительные программы и утилиты		
WinRar	5	250
Radmin	3	250
ABBY FineReader 9.0 Corporate Edition	9	15
Другое ПО, используемое в деятельности филиала		
1С Библиотека	2.1.2.1	1
Гарант	8.00.2.025	50
Консультант	4016.00.12	50

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

Челябинский филиал

Кафедра математики информатики и естественнонаучных дисциплин

УТВЕРЖДЕНА

решением кафедры

математики информатики и естественнонаучных дисциплин

Протокол от «28» августа 2019 г. № 1

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.В.ДВ.08.02 Основы безопасности труда

индекс, наименование дисциплины

38.03.03 Управление персоналом

код, наименование направления подготовки

Управление персоналом организации

профиль

Бакалавр

квалификация

Очная и заочная форма обучения

формы обучения

Челябинск 2019

Автор(ы)–составитель(и):

к.т.н., доцент кафедры математики
информатики и естественнонаучных дисциплин Рудакова Т.И.
(ученая степень и(или) ученое звание, должность) (наименование кафедры) (Ф.И.О.)

Заведующий кафедрой
Кафедра математики информатики и
естественнонаучных дисциплин, к.п.н., доцент Семушина Е.И.
(наименование кафедры) (ученая степень и(или) ученое звание) (Ф.И.О.)

СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения программы 4

2. Объем и место дисциплины (модуля) в структуре ОП ВО 5

3. Содержание и структура дисциплины (модуля) 6

4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине (модулю) 12

5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины 17

6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", включая перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю) 18

7. Материально-техничсекая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы 19

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения программы

1.1. Дисциплина Б1.В.ДВ.08.02 Основы безопасности труда обеспечивает овладение следующими компетенциями с учетом этапа

Очная и заочная форма обучения

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ПК-9	знанием нормативно-правовой базы безопасности и охраны труда, основ политики организации по безопасности труда, основ оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала, владением навыками расчетов продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала, а также владение технологиями управления безопасностью труда персонала и умение применять их на практике	ПК-9.1.	Способность применять нормативно-правовую базу безопасности и охраны труда, понимать основы политики организации по безопасности труда.

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

ОТФ/ТФ	Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения
ОТФ: 07.003/ Е деятельность по организации труда и оплаты персонала. **ТФ** 07.003 Е/01.6 организация труда персонала.	ПК-9.1.	на уровне **знаний:** • объяснять основные нормативные правовые документы безопасности и охраны труда; • понимать основы политики организации по безопасности труда; • понимать основы кадрового, документационного, информационного, технического, нормативно-методического и правового обеспечения системы управления персоналом.

ОТФ/ТФ	Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения
		на уровне **умений:** • разрабатывать и реализовывать мероприятия по совершенствованию организации труда персонала; • применять нормативно-правовую базу безопасности и охраны труда.

2. Объем и место дисциплины (модуля) в структуре ОП ВО

Объем дисциплины

общая трудоемкость дисциплины (модуля) в зачетных единицах: 108 часов (3 з.е.) *(в академических часах); 81 час (3 з.е.) (в астрономических часах);*

- *количество академических часов, выделенных на контактную работу с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся:*

✓ очная форма обучения – 32 часа, в том числе:

– лекционные занятия – 18 часов

– практические занятия – 14 часов

Самостоятельная работа студентов – 76 часов.

✓ заочная форма обучения - 12 часов, в том числе:

– лекционные занятия – 6 часов;

– практические занятия – 6 часов;

Самостоятельная работа студентов – 92 часа

Контроль – 4 часа.

- *количество астрономических часов, выделенных на контактную работу с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся:*

✓ очная форма обучения – 32 часа, в том числе:

– лекционные занятия – 16 часов

– практические занятия – 16 часов

Самостоятельная работа студентов – 49 часов.

✓ заочная форма обучения - 10 часов, в том числе:

– лекционные занятия – 4 часа;

– практические занятия – 6 часов;

Самостоятельная работа студентов – 68 часов

Контроль – 3 часа.

Место дисциплины в структуре ОП ВО

Б1.В.ДВ.08.02 Основы безопасности труда, очная форма – 1 курс, 2 семестр; заочная форма 5 курс, 10 семестр

– дисциплина реализуется после изучения дисциплин предыдущего уровня образования, таких как:

- Основы безопасности жизнедеятельности,
- Обществознание.

– форма промежуточной аттестации в соответствии с учебным планом - зачет.

3. Содержание и структура дисциплины (в академических часах)

Очная форма обучения

№ п/п	Наименование тем (разделов),	Объем дисциплины (модуля), час.						Форма текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л/ЭО, ДОТ	ЛР/ ЭО, ДОТ*	ПЗ/ ЭО, ДОТ	КСР		
Раздел 1	Безопасность организации	24	4		2		18	Т
Раздел 2	Законодательное регулирование вопросов охраны труда в РФ	26	4		4		18	О
Раздел 3	Производственный травматизм, несчастные случаи и производственные заболевания. Порядок их расследования и возмещения ущерба	30	6		4		20	О
Раздел 4	Условия труда. Производственная санитария и гигиена труда	28	4		4		20	Т
	Промежуточная аттестация	**Зач**						
Всего:		**108**	**18**		**14**		**76**	

Заочная форма обучения

№ п/п	Наименование тем (разделов),	Объем дисциплины (модуля), час.						Форма текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л/ЭО, ДОТ	ЛР/ ЭО, ДОТ*	ПЗ/ ЭО, ДОТ	КСР		
Раздел 1	Безопасность организации	24	2				22	Т
Раздел 2	Законодательное регулирование вопросов охраны труда в РФ	26	2		2		22	О
Раздел 3	Производственный травматизм, несчастные случаи и производственные заболевания. Порядок их расследования и возмещения ущерба	28	2		2		24	О
Раздел 4	Условия труда. Производственная сани-	26			2		24	Т

	тария и гигиена труда							
	Промежуточная аттестация	**Зач (4)**						
Всего:		**108**	**6**		**6**		**92**	

*Примечание: * опрос (О), тестирование (Т)*

Содержание и структура дисциплины (в астрономических часах)

Очная форма обучения

№ п/п	Наименование тем (разделов),	Объем дисциплины (модуля), час.						Форма текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации
		Всего	**Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий**				**СР**	
			Л/ЭО, ДОТ	**ЛР/ ЭО, ДОТ***	**ПЗ/ ЭО, ДОТ**	**КСР**		
Раздел 1	Безопасность организации	20	4		4		12	Т
Раздел 2	Законодательное регулирование вопросов охраны труда в РФ	20	4		4		12	О
Раздел 3	Производственный травматизм, несчастные случаи и производственные заболевания. Порядок их расследования и возмещения ущерба	20	4		4		12	О
Раздел 4	Условия труда. Производственная санитария и гигиена труда	21	4		4		13	Т
	Промежуточная аттестация	**Зач**						
Всего:		**81**	**16**		**16**		**49**	

Заочная форма обучения

№ п/п	Наименование тем (разделов),	Объем дисциплины (модуля), час.						Форма текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации
		Всего	**Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий**				**СР**	
			Л/ЭО, ДОТ	**ЛР/ ЭО, ДОТ***	**ПЗ/ ЭО, ДОТ**	**КСР**		
Раздел 1	Безопасность организации	18	2				16	Т
Раздел 2	Законодательное регулирование вопросов охраны труда в РФ	22	2		2		18	О
Раздел 3	Производственный травматизм, несчаст-	20			2		18	О

	ные случаи и производственные заболевания. Порядок их расследования и возмещения ущерба							
Раздел 4	Условия труда. Производственная санитария и гигиена труда	18			2		16	Т
	Промежуточная аттестация	**Зач (4)**						
Всего:		**81**	**4**		**6**		**68**	

*Примечание: * опрос (О), тестирование (Т)*

Содержание дисциплины

Раздел 1. Безопасность организации

Охрана труда как механизм реализации конституционного права граждан на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены. Связь дисциплины «Охрана труда» с науками: физиология труда, профессиональная патология, промышленная токсикология и др. Состояние вопросов охраны труда в стране в перестроечный период. Статистические данные о количестве травм, несчастных случаев и профзаболеваний за последние годы и их причины. Формирование правовой базы охраны труда работников предприятий в последние годы, как один из этапов решения проблем безопасности труда в РФ.

Основные понятия «безопасности организации». Виды безопасности организации по направлениям. Понятия «безопасность организации», «угроза безопасности организации», «обеспечение безопасности организации», «система безопасности организации», «концепция безопасности организации». Классификация видов безопасности организации по направлениям: физическая безопасность объекта, физическая безопасность персонала, экономическая, информационная, юридическая, интеллектуальная, экономическая.

Принципы построения системы безопасности организации. Принципы безопасности организации: непрерывность, комплексность, своевременность и др. Построение «дерева целей»: система безопасности организации по направлениям безопасности.

Раздел 2. Законодательное регулирование вопросов охраны труда в РФ

Основные нормативные акты в области охраны труда. Государственная политика в области охраны труда в РФ. Госнадзор и контроль за соблюдением законодательства об охране труда. Основные информативные акты в области охраны труда. Нормативные правовые акты, содержащие государственные нормативные требования охраны труда.

Основные принципы государственной политики в области охраны труда в России. Основные цели государственной системы управления охраной труда. Госнадзор. Государственная экспертиза условий труда.

Обязанности работодателя и работника в сфере охраны труда. Организация охраны труда в организации. Обязанности работодателя по охране труда в соответствии с положением статьи 212 ТК РФ. Обязанности работников в области охраны труда, определенные статьей 214 ТК РФ. Обеспечение прав работников на охрану труда (статья 219 ТК РФ). Ответственность работодателя и работников за нарушение требований по охране труда. Требования, учитываемые при создании системы охраны труда в организации. Политика организации в области охраны труда. Структура службы охраны труда в организации и численность работников в ней. Требования к работникам службы. Организация труда работников службы. Основные задачи службы. Контрольные функции службы. Определение численности службы охраны труда.

Производственный травматизм, несчастный случай. Обязанности работодателя при несчастном случае на производстве. Понятие «производственная травма». Классификация производственных травм. Причины производственных травм и производственных заболеваний: технические, организационные, санитарно-гигиенические; нагрузки – физические, психические, психофизиологические; личностные. Оценки травмобезопасности по коэффициентам частоты, тяжести и опасности. Обязанности работодателя при несчастном случае на производстве в соответствии со статьей 228 ТК РФ.

Порядок расследования несчастных случаев на производстве. Социальное страхование от несчастных случаев профессиональных заболеваний. Квалифицирующие признаки тяжести несчастного случая на производстве. Характеристики тяжелых и легких несчастных случаев. Характеристика порядка расследования несчастных случаев, в том числе определение состава комиссии, сроков проведения расследования, этапов расследования несчастных случаев. Порядок оформления материалов расследования несчастных случаев на производстве: составление акта о несчастном случае и его характеристика, в зависимости от того является ли он тяжелым, групповым или со смертельным исходом. Заключение и предписание государственного инспектора по охране труда для работодателя. Характеристики ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний»: круг лиц, подлежащих данному страхованию, обязанности страховщика. Понятия: застрахованный, страхователь, страховщик, страховой случай. Виды обеспечения по страхованию в соответствии с ФЗ.

Факторы условий труда, производственной среды и трудового процесса. Классификация условий труда по степени вредности и опасности.

Понятия «производственная среда» и «условия труда». Вредный производственный фактор.

Вредные производственные факторы: физические, химические, биологические. Факторы трудового процесса: тяжесть труда, напряженность труда. Воздействие опасных и вредных факторов на организм человека. Нормирование опасностей. Классификация условий труда по степени вредности и опасности. Характеристика классов условий труда с помощью отклонения уровней вредных факторов от гигиенических нормативов и влияние их на функциональные изменения в организме человека.

Тяжесть и напряженность трудового процесса. Классификация условий труда по показателям тяжести и напряженности трудового процесса, по травмобезопасности.

Показатели тяжести трудового процесса. Классы условий труда по показателям тяжести трудового процесса. Оценки тяжести физического труда. Показатели напряженности трудового процесса. Классы условий труда по показателям напряженность трудового процесса. Оценка напряженности труда. Классификация условий труда по травмобезопасности. Основные объекты оценки травмобезопасности. Классы травмобезопасности рабочего места. Предупредительная сигнализация. Знаки безопасности.

Аттестация рабочих мест по условиям труда. Цель проведения аттестации рабочих мест по условиям труда. Законодательные акты, регламентирующие проведение аттестации. Направление аттестации рабочих мест по условиям труда: гигиенические условия, травмобезопасность, обеспеченность работников средствами индивидуальной защиты.

Подготовка к проведению аттестации рабочих мест по условиям труда: издание приказа, составление перечня рабочих мест, формирование состава комиссии и определение ее функций.

Проведение аттестации рабочих мест по условиям труда: карта аттестации рабочих мест, определение уровней опасных и вредных производительных факторов на основе инструментальных измерений. Оценка травмобезопасности и обеспечения работников средствами индивидуальной защиты. Определение класса и степени вредности рабочих мест в соответствии с Руководством Р.2.2 2006-05. Оформление результатов аттестации рабочих мест (содержание протокола и приложений к нему).

Реализация результатов аттестации рабочих мест по условиям труда на основе плана мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда в организации.

Физиологические основы трудовой деятельности. Режимы труда и отдыха. Изменение функционального состояния организма в процессе работы под влиянием самой работы, а также условий труда. Понятие «предел работоспособности». Факторы, влияющие на работоспособность. Автоматическая регуляция работоспособности. Понятие «торможение». Физиологические реакции, вызванные утомлением. Динамика работоспособности, характеристика физиологических и технико-экономических исследовании и полученных на их основании данных для построения кривой работоспособности. Понятие рациональные режимы труда и отдыха. Построение внутрисменного, суточного, недельного, месячного и годового режимов труда и отдыха. Влияние их на работоспособность работника, его здоровье и результативность труда.

Раздел 3. Производственный травматизм, несчастные случаи и производственные заболевания. Порядок их расследования и возмещения ущерба

Производственный травматизм, несчастный случай. Обязанности работодателя при несчастном случае на производстве. Понятие «производственная травма». Классификация производственных травм. Причины производственных травм и производственных заболеваний: технические, организационные, санитарно-гигиенические; нагрузки – физические, психические, психофизиологические; личностные. Оценки травмобезопасности по коэффициентам частоты, тяжести и опасности. Обязанности работодателя при несчастном случае на производстве в соответствии со статьей 228 ТК РФ.

Порядок расследования несчастных случаев на производстве. Социальное страхование от несчастных случаев профессиональных заболеваний. Квалифицирующие признаки тяжести несчастного случая на производстве. Характеристики тяжелых и легких несчастных случаев. Характеристика порядка расследования несчастных случаев, в том числе определение состава комиссии, сроков проведения расследования, этапов расследования несчастных случаев. Порядок оформления материалов расследования несчастных случаев на производстве: составление акта о несчастном случае и его характеристика, в зависимости от того является ли он тяжелым, групповым или со смертельным исходом. Заключение и предписание государственного инспектора по охране труда для работодателя. Характеристики ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний»: круг лиц, подлежащих данному страхованию, обязанности страховщика. Понятия: застрахованный, страхователь, страховщик, страховой случай. Виды обеспечения по страхованию в соответствии с ФЗ.

Раздел 4. Условия труда. Производственная санитария и гигиена труда.

Факторы условий труда, производственной среды и трудового процесса. Классификация условий труда по степени вредности и опасности.

Понятия «производственная среда» и «условия труда». Вредный производственный фактор.

Вредные производственные факторы: физические, химические, биологические. Факторы трудового процесса: тяжесть труда, напряженность труда. Воздействие опасных и вредных факторов на организм человека. Нормирование опасностей. Классификация условий труда по степени вредности и опасности. Характеристика классов условий труда с помощью отклонения уровней вредных факторов от гигиенических нормативов и влияние их на функциональные изменения в организме человека.

Тяжесть и напряженность трудового процесса. Классификация условий труда по показателям тяжести и напряженности трудового процесса, по травмобезопасности.

Показатели тяжести трудового процесса. Классы условий труда по показателям тяжести трудового процесса. Оценки тяжести физического труда. Показатели напряженности трудового процесса. Классы условий труда по показателям напряженность трудового про-

цесса. Оценка напряженности труда. Классификация условий труда по травмобезопасности. Основные объекты оценки травмобезопасности. Классы травмобезопасности рабочего места. Предупредительная сигнализация. Знаки безопасности.

Аттестация рабочих мест по условиям труда. Цель проведения аттестации рабочих мест по условиям труда. Законодательные акты, регламентирующие проведение аттестации. Направление аттестации рабочих мест по условиям труда: гигиенические условия, травмобезопасность, обеспеченность работников средствами индивидуальной защиты.

Подготовка к проведению аттестации рабочих мест по условиям труда: издание приказа, составление перечня рабочих мест, формирование состава комиссии и определение ее функций.

Проведение аттестации рабочих мест по условиям труда: карта аттестации рабочих мест, определение уровней опасных и вредных производительных факторов на основе инструментальных измерений. Оценка травмобезопасности и обеспечения работников средствами индивидуальной защиты. Определение класса и степени вредности рабочих мест в соответствии с Руководством Р.2.2 2006-05. Оформление результатов аттестации рабочих мест (содержание протокола и приложений к нему).

Реализация результатов аттестации рабочих мест по условиям труда на основе плана мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда в организации.

Физиологические основы трудовой деятельности. Режимы труда и отдыха. Изменение функционального состояния организма в процессе работы под влиянием самой работы, а также условий труда. Понятие «предел работоспособности». Факторы, влияющие на работоспособность. Автоматическая регуляция работоспособности. Понятие «торможение». Физиологические реакции, вызванные утомлением. Динамика работоспособности, характеристика физиологических и технико-экономических исследовании и полученных на их основании данных для построения кривой работоспособности. Понятие рациональные режимы труда и отдыха. Построение внутрисменного, суточного, недельного, месячного и годового режимов труда и отдыха. Влияние их на работоспособность работника, его здоровье и результативность труда.

Производственный микроклимат и его воздействие на организм человека. Понятие «производственная санитария», предмет и задачи. Понятие «гигиена труда». Предмет и задачи гигиены труда. Микроклимат производственных помещений. Оптимальные и допустимые микроклиматические условия. Влияние факторов микроклиматической среды на терморегуляцию организма. Понятие терморегуляции. Процесс физической терморегуляции. Нормирование микроклимата производственных помещений. Повышенная запыленность и загазованность воздуха рабочей зоны как физически опасные и вредные производственные факторы. Воздействие их на организм человека. Токсическое воздействие химических веществ на организм. Деление вредных веществ, содержащихся в воздухе в виде газов, паров или аэрозолей на 4 класса опасности. Характеристики каждого из классов опасности. Основные вредные вещества, воздействующие на организм человека. Способ поступления веществ в организм человека и их выделение. Нормирование содержания вредных веществ в воздухе рабочей зоны. Понятие «предельно допустимой концентрации» (ПДК). Способы определения содержания вредных веществ в воздухе рабочей зоны. Производственная пыль, ее классификация по способу образования, происхождения и размерам частиц. Характеристика классификационных признаков. Вредное действие пыли на организм. Основные способы борьбы с пылью. Вентиляция производственных помещений: механическая и естественная. Основные требования к системе вентиляции. Кондиционирование воздуха. Отопление.

4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине (модулю)

4.1. Формы и методы текущего контроля успеваемости обучающихся и промежуточной аттестации.

4.1.1. В ходе реализации дисциплины Б1.В.ДВ.08.02 Основы безопасности труда используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

- при проведении занятий лекционного типа: опрос
- при проведении занятий семинарского типа: опрос, тестирование
- при контроле результатов самостоятельной работы студентов: опрос, тестирование

Раздел 1. Безопасность организации

Типовые оценочные материалы по разделу 1

Типовые тестовые задания

Инструкция к тесту

Тест выдается на бумажном носителе. После завершения тестирования каждый обучаемый получает персональный результат.

В тесте 20 вопросов с вариантами ответа, необходимо выбрать один правильный ответ. Время тестирования 20 минут. Тестовые вопросы являются типовыми: с выбором одного варианта ответа из предложенных.

1. Что представляет собой безопасность жизнедеятельности как научная дисциплина?

1) область знаний, обхватывающих теорию и практику повседневной жизни человека;
2) область практических знаний, о безмятежном и благоустроенном существовании современного человека;
3) область научных знаний, охватывающих теорию и практику защиты человека от опасных и вредных факторов во всех сферах человеческой деятельности, сохранение безопасности и здоровья в среде обитания;
4) область теоретических знаний о сохранении здоровья человека;
5) область теоретических знаний о деятельности службы безопасности и охранных предприятий.

2. Безопасность жизнедеятельности – это:

1) безмятежный и благоустроенный быт современного человека;
2) наука о комфортном и безопасном взаимодействии человека с техносферой;
3) вся сумма факторов, воздействующих на человека в быту;
4) деятельность службы безопасности;
5) совокупность факторов, воздействующих на человека в процессе трудовой деятельности.

3. Безопасность жизнедеятельности призвана интегрировать комплекс знаний, необходимых для обеспечения:

1) комфортного состояния человека;
2) безопасности человека в окружающей среде;
3) комфортного состояния человека и безопасности во взаимодействии его со средой обитания;
4) безопасности среды обитания;
5) условий для высокоэффективной трудовой деятельности.

Раздел 2. Законодательное регулирование вопросов охраны труда в РФ

Типовые оценочные материалы по разделу 2

Вопросы для проведения опроса:

1. Основные нормативные акты в области охраны труда.

2. Государственная политика в области безопасности труда в РФ. Госнадзор и контроль за соблюдением законодательства об охране труда.

3. Государственная экспертиза условий труда.

4. Обязанности работодателя по охране труда в соответствии с ТК РФ.

5. Обязанности работника в области охраны труда и обеспечение прав работников на охрану труда в соответствии с ТК РФ.

6. Ответственность работодателя и работника за нарушение требований по охране труда.

7. Политика организации в области охраны труда. Структура, функции, организация труда и численность работников службы охраны труда в организации

Раздел 3. Производственный травматизм, несчастные случаи и производственные заболевания. Порядок их расследования и возмещения ущерба

Типовые оценочные материалы по разделу 3

Вопросы для проведения опроса:

1. Понятие, классификация, причины производственных травм и заболеваний.
2. Оценка травмобезопасности по коэффициентам частоты, тяжести и опасности
3. Обязанности работодателя при несчастном случае на производстве в соответствии с ТК
4. Порядок расследования несчастных случаев на производстве. Состав комиссии, этапы, сроки проведения расследования.
5. Порядок оформления материалов расследования несчастных случаев: акт, заключение и предписание государственного инспектора по охране труда
6. Страхование от несчастных случаев. ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний»

Раздел 4. Условия труда. Производственная санитария и гигиена труда.

Типовые оценочные материалы по разделу 4

Типовые тестовые задания

Инструкция к тесту

Тест выдается на бумажном носителе. После завершения тестирования каждый обучаемый получает персональный результат.

В тесте 20 вопросов с вариантами ответа, необходимо выбрать один правильный ответ. Время тестирования 20 минут. Тестовые вопросы являются типовыми: с выбором одного варианта ответа из предложенных.

1. Условия труда по напряженности трудового процесса при длительном сосредоточенном наблюдении в течение 25% от 7-часового рабочего дня характеризуются как:

1) оптимальные;
2) допустимые;
3) напряженные 1-й степени;
4) напряженные 2-й степени;
5) напряженные 3-й степени.

2. К какой категории работ относится работа, связанная с ходьбой, переноской тяжестей до 10 кг и сопровождающаяся умеренным физическим напряжением?

1) к категории легких работ;
2) к категории работ средней тяжести;
3) к категории тяжелых работ;
4) к категории работ, требующих внимания и сосредоточенности;
5) все ответы верны.

3. Как изменяется работоспособность в течение дня?

1) не изменяется;

2) с начала работы наблюдается наилучшая работоспособность, которая затем постепенно снижается;

3) сначала идет фаза врабатывания, затем фаза устойчивой работоспособности, после чего работоспособность снижается;

4) сначала идет фаза устойчивой работоспособности, затем фаза врабатывания, после чего работоспособность снижается;

5) сначала идет фаза врабатывания, после чего работоспособность снижается, затем фаза устойчивой работоспособности.

4. Условия труда, которые способствуют сохранению здоровья работников и высокому уровню работоспособности, относятся к:

1) 3-му классу условий труда;

2) 2-му классу;

3) 1-му классу;

4) 4-му классу;

5) 5-му классу.

Шкала оценивания

№	Формы контроля	Критерии оценки	Показатели и шкала оценивания (кол-во баллов)
1.	Опрос	Правильность ответов на поставленные вопросы (до 5 мини-вопросов)	**5 баллов –** ответил на все вопросы **4 балла** – ответил на все вопросы, допустил 1-2 ошибки, но сам их исправил **3 балла** – ответил на 3 и более вопросов с ошибками **2 балла** – ответил на 1-2 вопроса с ошибками
2.	Тесты: письменные и/или компьютерные	Правильность ответа	**5 баллов** - ≥17 **4 балла** – ≥14 **3 балла** - ≥10 **2 балла** - < 10

4.3. Оценочные средства для промежуточной аттестации.

4.3.1. Формируемые компетенции

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ПК-9	знанием нормативно-правовой базы безопасности и охраны труда, основ политики организации по безопасности труда, основ оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала, владением навыками расчетов продолжительности	ПК-9.1.	Способность применять нормативно-правовую базу безопасности и охраны труда, понимать основы политики организации по безопасности труда.

	и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала, а также владение технологиями управления безопасностью труда персонала и умение применять их на практике		

4.3.2.Типовые оценочные средства промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация студентов проводится в форме зачета.
Зачет проходит в форме тестирования.

Инструкция к тесту

Тест выдается на бумажном носителе. После завершения тестирования каждый обучаемый получает персональный результат.

В тесте 20 вопросов с вариантами ответа, необходимо выбрать один правильный ответ. Время тестирования 20 минут. Тестовые вопросы являются типовыми: с выбором одного варианта ответа из предложенных.

Типовые тестовые задания

1. В соответствие с гигиенической классификацией труда условия труда могут быть оптимальными, если:

1) происходит ухудшение здоровья или оказывается негативное влияние на потомство. Гигиенические нормы превышают допустимые значения.

2) изменение функционального состояния организма восстанавливается к началу следующей смены. Гигиенические нормативы не превышают допустимых значений;

3) обеспечивается наибольшая производительность труда при наименьшей напряженности организма. Факторы среды и труда не превышают безопасных гигиенических норм;

4) существует реальная угроза жизни человека и риск возникновения тяжелых заболеваний;

5) происходит напряжение внимания и эмоциональная нагрузка на организм при труде.

2. Чем характеризуется автоматизированный труд?

1) разнообразием и наличием творческого начала;
2) монотонностью и утратой творческого начала;
3) эмоциональностью, нервным напряжением;
4) большим объёмом информации;
5) значительной мышечной активностью.

3. В какие дни недели отмечается статистически самая высокая производительность труда ?

1) понедельник, среда, пятница;
2) вторник, пятница;
3) вторник, среда и четверг;
4) среда, суббота;
5) суббота, воскресенье.

4. Работоспособность – это…

1) потенциальная возможность человека выполнять на протяжении заданного времени и с достаточной эффективностью работы определенного объема и качества;
2) это наиболее сложный вид интеллектуального труда;
3) самая высокая производительность труда;
4) запредельная форма психического напряжения;

5) целесообразная деятельность человека.

5. Сколько времени длится вторая фаза работоспособности человека?

1) примерно 2-2,5 часа;
2) примерно 1 час;
3) около 1,5 часов;
4) более 3 часов;
5) 8 часов.

Система оценки: После завершения тестирования каждый обучаемый получает персональный результат.

Баллы	Оценка
<10	Не зачтено
≥10	Зачтено

4.4 Оценивание студентов при проведении промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация по дисциплине проводится в соответствии с Учебным планом в форме зачета.

Оценка знаний студента на зачете носит комплексный характер, не является балльной и определяется его:

- ответом на зачете (решением теста);
- учебными достижениями в семестровый период (по очной форме обучения - количеством баллов, полученных по балльно-рейтинговой системе).

Знания и компетенции студента на зачете оцениваются оценками: «*зачтено»* и «*не зачтено»*.

Оценка студентам очной формы обучения выставляется в соответствии с балльно-рейтинговой системой. Основой для определения оценки служит уровень усвоения студентами материала, предусмотренного рабочей программой дисциплины.

Критерии оценки студента на зачете

Баллы (рейтинговой оценки), %	**Оценка**	**Требования к знаниям**
100-51	*«зачтено»*	Оценка **«зачтено»** выставляется студенту, если он • объясняет основные нормативные правовые документы безопасности и охраны труда; • понимает основы политики организации по безопасности труда; • понимает основы кадрового, документационного, информационного, технического, нормативно-методического и правового обеспечения системы управления персоналом; • умеет разрабатывать и реализовывать мероприятия по совершенствованию организации труда персонала; • умеет применять нормативно-правовую базу безопасности и охраны труда. – Учебные достижения в семестровый период и результатами рубежного контроля демонстрируют высокую степень овладения программным материалом (для очной формы обучения)

Менее 50	*«не зачтено»»*	Оценка «не зачтено» выставляется студенту, если он • допускает существенные ошибки в программном материале, • не обладает способностью логически верно, аргументировано и ясно строить устную речь по вопросам программного материала - Учебные достижения в семестровый период и результатами рубежного контроля демонстрировали низкую степень овладения программным материалом по (для очного отделения).

5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

При подготовке к занятиям на каждый теоретических вопрос темы целесообразно составить план-конспект ответа с фиксацией в нем важнейших положений анализируемых материалов, что будет способствовать более глубокому, полному освоению компетенций.

Раздел 1. Безопасность организации

Вопросы для самостоятельной подготовки:

1. Классификация видов безопасности организации по направлениям: физическая безопасность объекта, физическая безопасность персонала, экономическая, информационная, юридическая, интеллектуальная, экономическая.
2. Принципы построения системы безопасности организации.
3. Принципы безопасности организации: непрерывность, комплексность, своевременность и др.
4. Построение «дерева целей»: система безопасности организации по направлениям безопасности.

Литература.

1. Шлендер П.Э. Безопасность жизнедеятельности: Учебное пособие, 2-е изд. – М., 2016. Раздел 1.
2. Горшков Ю. Г., Рудакова Т.И., Семушина Е.И. «Безопасность жизнедеятельности. Безопасность труда» – Челябинск, РАНХ и ГС, 2016. – 198 с. Раздел 1

Раздел 2. Законодательное регулирование вопросов охраны труда в РФ

1. Основные принципы государственной политики в области охраны труда в России.
2. Основные цели государственной системы управления охраной труда. Госнадзор.
3. Государственная экспертиза условий труда.

Литература.

1. Арустамов Э.Ф. Безопасность жизнедеятельности: Учебник, 16-е изд. –Дашков и К., 2016.. Раздел 3.
2. Горшков Ю. Г., Рудакова Т.И., Семушина Е.И. «Безопасность жизнедеятельности. Безопасность труда» – Челябинск, РАНХ и ГС, 2017. – 198 с. Раздел 2

Раздел 3. Производственный травматизм, несчастные случаи и производственные заболевания. Порядок их расследования и возмещения ущерба

1. Классификация производственных травм.
2. Причины производственных травм и производственных заболеваний: технические, организационные, санитарно-гигиенические; нагрузки – физические, психические, психофизиологические; личностные.
3. Оценки травмобезопасности по коэффициентам частоты, тяжести и опасности.
4. Порядок расследования несчастных случаев на производстве.

Литература.

1. Арустамов Э.Ф. Безопасность жизнедеятельности: Учебник, 16-е изд. –Дашков и К., 2018.. Раздел 5.

2. Горшков Ю. Г., Рудакова Т.И., Семушина Е.И. «Безопасность жизнедеятельности. Безопасность труда»: Методические указания к лабораторным работам и практическим занятиям –Челябинск, РАНХиГС, 2019. – 208 с. Раздел 6

Раздел 4. Условия труда. Производственная санитария и гигиена труда.

1. Факторы условий труда, производственной среды и трудового процесса.
2. Тяжесть и напряженность трудового процесса.
3. Аттестация рабочих мест по условиям труда.
4. Физиологические основы трудовой деятельности.
5. Производственный микроклимат и его воздействие на организм человека.

Литература.

1. Шлендер П.Э. Безопасность жизнедеятельности: Учебное пособие, 2-е изд. – М., 2015.. Раздел 5.

2. Горшков Ю. Г., Рудакова Т.И., Семушина Е.И. «Безопасность жизнедеятельности. Безопасность труда»: Методические указания к лабораторным работам и практическим занятиям –Челябинск, РАНХиГС, 2019. – 208 с. Раздел 4.

6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", включая перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю)

6.1. Основная литература.

1. Безопасность жизнедеятельности: Учебник / Под ред. Э. А. Арустамова.-16-е изд., перераб. и доп.-М.: Дашков и К, 2017.-448с.

2. Айзман Р.И. Основы безопасности жизнедеятельности [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Айзман Р.И., Шуленина Н.С., Ширшова В.М.— Электрон. текстовые данные.— Новосибирск: Сибирское университетское издательство, 2016.— 247 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/4142.html .— ЭБС «IPRbooks»

3. Шуленина Н.С. Практикум по безопасности жизнедеятельности [Электронный ресурс]/ Шуленина Н.С., Ширшова В.М., Волобуева Н.А.— Электрон. текстовые данные.— Новосибирск: Сибирское университетское издательство, 2016.— 190 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/5674.html .— ЭБС «IPRbooks»

6.2. Дополнительная литература.

1. Горшков Ю. Г., Рудакова Т.И., Семушина Е.И. «Безопасность жизнедеятельности. Безопасность труда» – Челябинск, РАНХ и ГС, 2019. – 198 с.

2. Горшков Ю. Г., Рудакова Т.И., Семушина Е.И. «Безопасность жизнедеятельности. Безопасность труда»: Методические указания к лабораторным работам и практическим занятиям –Челябинск, РАНХиГС, 2017. – 208 с.

6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы.

http://www.iprbookshop.ru/ - Электронная библиотечная система «IPRBooks»
https://www.biblio-online.ru/ - Электронная библиотечная система «Юрайт»
www.e.lanbook.com - Электронная библиотечная система «Лань»
http://edu.garant.ru – Официальный сайт Гарант
http://www.consultant.ru/ – Официальный сайт КонсультантПлюс

6.4. Иные источники.

Справочно-правовая система «Консультант Плюс» - http://www.consultant.ru/
Справочная правовая система «Гарант» - http://www.aero.garant.ru

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

- 5 лингафонных кабинетов с установленным программным обеспечением (программа «Нибелунг»), оснащенные наушниками (на каждом рабочем столе)
- компьютеры с доступом в Интернет;
- мультимедийное оборудование;
- интерактивная доска (при наличии);
- классная доска, указка.

Программное обеспечение	Версия	Существует лицензий (и тип), количество
Windows 7 Pro	7	105
Офисный пакет		
Microsoft Office 2010 standard	2010	150
Microsoft Office 2016 standard	2016	120
Антивирусная защита		
-Kaspersky Endpoint Security длябизнеса- Стандартный Russian Edition	10.2.5.3201	450
Дополнительные программы и утилиты		
WinRar	5	250
Radmin	3	250
ABBY FineReader 9.0 Corporate Edition	9	15
Другое ПО, используемое в деятельности филиала		
1С Библиотека	2.1.2.1	1
Гарант	8.00.2.025	50
Консультант	4016.00.12	50

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

Челябинский филиал

Кафедра лингвистики и профессиональной коммуникации

УТВЕРЖДЕНА
решением кафедры
лингвистики и профессиональной коммуникации
Протокол № 1 от «28» августа 2019 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

ФТД.В.01 Лингвострановедение (Английский язык)
индекс, наименование дисциплины

38.03.03 Управление персоналом
код и наименование подготовки

бакалавр
квалификация

очная и заочная формы обучения
формы обучения

Челябинск 2019

Автор-составитель:

д.ф.н., профессор кафедры
лингвистики и профессиональной
коммуникации / С.В. Лескина /

Заведующая кафедрой лингвистики
и профессиональной коммуникации,
канд. пед. наук, доцент / В.Б. Шаронова /

СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения программы 4
2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО 5
3. Содержание и структура дисциплины 6
4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и 7
фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине 7
5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины 12
6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», включая перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине 13
6.1. Основная литература 13
6.2. Дополнительная литература 13
6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы 13
6.4.Нормативные правовые документы 14
6.5. Интернет-ресурсы 14
6.6.Иные источники 14
7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы 14

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

1.1 Дисциплина Лингвострановедение (Английский язык) обеспечивает овладение следующими компетенциями:

По очной форме обучения:

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование освоения компетенции
УК ОС-4	способность осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном(ых) и иностранном(ых) языке(ах)	УК ОС-4.1	Способность позиционировать себя перед коллективом, презентовать собственные результаты: идеи/ точку зрения/ на иностранном языке, вести деловую переписку и выбрать адекватную форму делового письма контрагента на иностранном языке и продемонстрировать знания делового этикета страны контрагента при проведении деловой встречи и публичного выступления, способность вести деловую переписку языке страны контрагента

1.2. В результате освоения дисциплины у студентов должны быть:
По очной форме обучения:

ОТФ/ТФ (при наличии профстандарта)/ профессиональные действия	Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения
	УК ОС-4.1	**на уровне знаний:** - лексико-грамматический минимум в объёме, необходимом для реализации форм деловой коммуникации на государственном(ых) и иностранном(ых) языке(ах) в устной и письменной речи в профессиональной сфере и основные формулы речевого делового этикета, правила оформления деловых писем. - основные требования к обязательным видам речевой деятельности необходимым для осуществления деловой коммуникации в профессиональной сфере в устной и письменной формах на иностранном(ых) языке(ах) (понимания речи на слух и речевая рефлексия в процессе деловой коммуникации).
		на уровне умений: - использовать в процессе деловой коммуникации в профессиональной сфере правила иноязычной грамматики и лексико-семантической сочетаемости и

		детально понимать и передавать основное содержание аутентичных профессиональных, общественно-политических, публицистических (статья) и прагматических текстов (информационных буклетов, брошюр/проспектов), а также письма делового характера и выделять из них значимую/запрашиваемую информацию; - начинать, вести/поддерживать и заканчивать диалог-расспрос об увиденном, прочитанном, диалог-обмен мнениями и диалог-интервью, соблюдая нормы речевого, делового этикета, при необходимости используя стратегии восстановления сбоя в процессе деловой коммуникации (переспрос, перефразирование и др.); расспрашивать собеседника, задавать вопросы и отвечать на них, высказывать своё мнение, просьбу, отвечать на предложение собеседника (принятие предложения или отказ); делать сообщения и выстраивать монолог-описание, монолог-повествование и монолог-рассуждение;
		на уровне навыков: - грамматическими навыками, обеспечивающими деловую коммуникации в профессиональной сфере без искажения смысла при письменной и устной деловой коммуникации и навыками делового письма и ведения деловой переписки; - навыками восприятия и понимания общего содержания речевых отрезков (диалогической и монологической речи), произносимых на иностранном языке в обычном темпе речи в процессе профессиональной коммуникации.

2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО

Объем дисциплины

– *общая трудоемкость дисциплины (модуля) в зачетных единицах:* 27 ас / ч.

– *количество академических часов, выделенных на контактную работу с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся:*

✓ очная форма обучения – 27 ас. / ч., в том числе:

– практические занятия – 16 ас. / ч..

Самостоятельная работа студентов, включая ее контроль – 11 ас. / ч.

Место дисциплины в структуре ОП ВО

ФТД.В.01 – Лингвострановедение (Английский язык), 3 курс, 2 семестр

Форма (ы) промежуточной аттестации в соответствии с учебным планом: зачет.

3. Содержание и структура дисциплины

№ п/п	Наименование тем (разделов),	Всего	Объем дисциплины (модуля), час.					СРС	Форма текущего контроля успеваемости**, промежуточной аттестации***
			Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий						
			Л	ЛР	ПЗ	КСР	ПА		
Тема 1	Краткий обзор истории стран изучаемого языка	9			5			4	П, ЗР
Тема 2	Культурологические особенности стран изучаемого языка в сравнении с Россией	9			5			4	П, ЗР
Тема 3	Персоналии стран изучаемого языка	9			6			3	П, ЗР
Промежуточная аттестация									зачет
Итого:		**27**			**16**			**11**	
Всего:		**27**			**16**			**11**	

Примечание:

** – разработчик указывает необходимые формы текущего контроля успеваемости: презентация (П), ЗР (защита реферата)*

Используемые сокращения приводятся после таблицы в примечании.

Содержание дисциплины

Тема 1. Краткий обзор истории стран изучаемого языка

1.1. Даты, представляющие интерес в истории США, Великобритании и др.

1.2. Причинно-следственные характеристики исторических событий США и Великобритании.

1.3. Взаимосвязь различных событий в исторических эпохах обозначенных стран.

Тема 2. Культурологические особенности стран изучаемого языка

2.1. Культура и искусство стран изучаемого языка: настоящее и прошлое.

2.2. Особенности менталитета представителей стран изучаемого языка: поведение, этикет, манеры, чекрты характера и пр.

2.3. Культура и искусство в РФ.

Тема 3. **Персоналии стран изучаемого языка**.

3.1. Известные личности США: политика, искусство, образование, бизнесс и пр.

3.2. Известные личности Великобритании: политика, искусство, образование, бизнесс и пр.

3.3. Известные личности Российской Федерации: политика, искусство, образование, бизнесс и пр.

4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине

4.1. Формы и методы текущего контроля успеваемости обучающихся и промежуточной аттестации.

4.1.1. В ходе реализации дисциплины ФТД.В.01 – Лингвострановедение (Английский язык) используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

- при проведении практических занятий: презентация и защита рефератов
- при контроле результатов самостоятельной работы студентов: презентация и защита рефератов.

4.1.2. Промежуточная аттестация проводится в форме: зачета.

4.2. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся

Раздел 1. Краткий обзор истории стран изучаемого языка.

Типовые оценочные материалы по теме 1.

Презентация и реферат по обозначенной теме должны включать развернутые ответы на приведённые вопросы в требуемом формате.

1. Which of the following words also indicates England?
A. Great Britain.
B. The United Kingdom.
C. Britain.
D. Albion.
2. Who gave the name “Britannia” to these islands?
A. The Angles.
B. The Romans.
C. The Britons.
D. The English.
E. The Celts.
3. When did Britannia first feature on a coin? (Clue! It was in the reign of Charles the Second!)
A. AD 76.
B. 1066
C. 1665
D. 1707
E. 1801
4. When James the Sixth of Scotland became James the First of England, he hoped that Scots would be called Northern Britons and English people Southern Britons. True or False?
5. After Ireland became part of the United Kingdom in 1801, some English people called the Irish “West Britons”. True or false?
6. Scotland and England joined together in
A. 1745
B. 1801
C. 1707
D. 1314

7. The word “Englishness” was first used in (Clue! It was the same year as the Battle of Trafalgar!)
A. AD 76
B. 1066
C. 1805
D. 1787.
8. Before you do this question, make sure you know what the word “archipelago” means - Some historians describe the British Isles as an “Atlantic Archipelago” because
A. We are islands off the coast of Europe that have also been connected to the Americas for the past 400 years or so.
B. The English like alliteration.
C. England has a famous naval history.
D. Great Britain had a world wide Empire.
9. The first king to be known as the King of the English was
A. Aethelstan
B. Alfred
C. Canute
D. William the Conqueror
E. Arthur.
10. The word “England” comes from
A. The Angles
B. Pope Gregory seeing angels over London
C. The English Roman Catholic historian, the Venerable Bede.
D. William Blake seeing angels in trees when he wrote Jerusalem.
E. Saint Augustine.

Типовая презентация по истории Великобритании представлена на электронном носителе и на сайте:
https://www.youtube.com/watch?v=oXA68nc2gmM
https://www.youtube.com/watch?v=5B0ITm3z_GA

Защита рефератов **проходит в виде доклада.**
Типовой образец реферата по краткому обзору истории Великобритании.

History of the United Kingdom

A published version of the Articles of Union, agreement that led to the creation of the Kingdom of Great Britain in 1707.

The **history of the United Kingdom** as a unified sovereign state began in 1707 with the political union of the kingdoms of England and Scotland, into a united kingdom called Great Britain. Of this new state the historian Simon Schama said "What began as a hostile merger would end in a full partnership in the most powerful going concern in the world... it was one of the most astonishing transformations in European history." A further Act of Union in 1800 added the Kingdom of Ireland to create the United Kingdom of Great Britain and Ireland.

The first decades were marked by Jacobite risings which ended with defeat for the Stuart cause at Culloden in 1746. In 1763, victory in the Seven Years' War led to the dominance of the British Empire, which was to be the foremost global power for over a century and grew to become the largest empire in history. As a result, the culture of the United Kingdom, and its industrial, political, constitutional, educational and linguistic influence, became worldwide.

In 1922, following the Anglo-Irish Treaty, most of Ireland seceded to become the Irish Free State; a day later, Northern Ireland seceded from the Free State and returned to the United Kingdom. As a result, in 1927 the United Kingdom changed its formal title to the "United Kingdom of Great Britain and Northern Ireland,"usually shortened to "Britain" and (after 1945) to the "United Kingdom" or "UK".

In the Second World War, in which the Soviet Union, Nationalist China and the US joined Britain as Allied powers, Britain and its Empire fought a successful war against Germany, Italy and Japan. The cost was high and Britain no longer had the wealth to maintain an empire, so it granted independence to most of the Empire. The new states typically joined the Commonwealth of Nations. The United Kingdom has been a leading member of the United Nations, the European Union and NATO. Since the 1990s large-scale devolution movements in Northern Ireland, Scotland and Wales have changed the political structure of the country.

Тема 2 Культурологические особенности стран изучаемого языка в сравнении с Россией.

Типовые оценочные материалы по теме 2.

Презентация и реферат по обозначенной теме должны включать развернутые ответы на приведённые вопросы в требуемом формате.

1. Which of the statements below about the United Kingdom's population is FALSE?
(A) The population of England is approximately 5 times that of Scotland, Wales and Northern Ireland, combined.
(B) The number of Asian Britons is now greater than the population of Northern Ireland.
(C) It is the English who tend to call themselves British, elsewhere in Britain, people like to call themselves Scottish, Welsh, etc.
(D) Britain faces a population explosion with the arrival of increasing numbers of immigrants.
2. Which exam do school students in England and Wales take at the age of 16?
(A) Bachelor of Arts
(B) GCSE
(C) AS levels
(D) SAT
3. Which of the below is NOT usually a type of fee-paying school?
(A) State School
(B) Private School
(C) Public School
(D) Boarding School
4. Which of the below is the UK's second city in terms of population?
(A) Glasgow
(B) Manchester
(C) Oxford
(D) Birmingham
5. Which of the counties below was created in 1975 when the ancient boundaries of British counties were redrawn?
(A) Fife
(B) Powys
(C) Lancashire
(D) Kent
6. The most famous Scottish universities differ from those in England and Wales in that:
(A) some exams must be taken in Scottish Gaelic.
(B) degree courses last four years. The basic degree in humanities is a Master's Degree not a Bachelor's.
(C) the highest qualification offered is a Bachelor's Degree not a Master's Degree or Ph.D.
(D) they have all been founded only recently.
7. Which of the below is a county?
(A) Northern Ireland
(B) Liverpool

(C) Isle of Man
(D) Gloucestershire
8. Which of the below is NOT a specific category of school in the British compulsory education system?
(A) Faith school
(B) State school
(C) Independent school
(D) Language school
9. What are England, Wales and Scotland, together with small adjacent islands, collectively known as?
(A) The United Kingdom
(B) The British Isles
(C) Great Britain
(D) Britain
10. Who or what in the United Kingdom is said to "reign but not rule"?
(A) The Prime Minister
(B) The Queen
(C) The Houses of Parliament
(D) The City of London (London's financial centre)

Тема 3. Персоналии стран изучаемого языка

Типовые оценочные материалы по теме 3.

1. What is his full name?
2. What is his / her date of birth?
3. What shpere is he / she famous in?
4. What peculiarities of his / her character made him / her popular?
5. What is his / her contribution in the culture and / or development of the country?

- **Презентация и реферат по обозначенной теме должны включать развернутые ответы на приведённые вопросы в требуемом формате.**

Шкала оценивания

№	Формы контроля	Критерии оценки	Показатели и шкала оценивания (кол-во баллов)
1.	Презентация	Объем и полнота изложения (соответствие заявленной теме) Грамматика Лексика Фонетика	**5 баллов -** Регламент презентационного ответа соблюдён полностью (5 мин.) Презентационное изложение материала соответствует теме. Допускается минимальное количество незначительных ошибок в рамках допустимой нормы (1-2). Речь звучит в естественном темпе, нет грубых фонетических ошибок, интонационный рисунок соблюдён. По содержанию презентация представляет собой максимально развёрнутыми ответами на обозначенные вопросы. **4 балла -** Регламент ответа соблюдён частично – не уложился в обозначенное время. Презентация соответствует теме частично. Имеет место процент ошибок (3-4), которые в некоторой степени влияют на восприятие речи отвечающего, но не нарушают деловой коммуникации. Лексические ошибки незначительно влияют на презентацию материала. Речь иногда неоправданно паузирована, допускаются отдельные фонетические ошибки. Общая интонация обусловлена влиянием родного языка. **3 балла -** Незначительный объем презентации, который не в полной мере соответствует теме. Студент делает большое количество грубых грамматических, лексических ошибок. Демонстрирует слабое соответствие вокабуляра. Делает большое количество фонетических ошибок.

			2 балла - Студент не может изложить свои мысли по теме презентации; испытывает большие трудности в использовании языковых средств; при построении выказывании допускает серьезные ошибки в стандартных конструкциях, словарный запас существенно ограничен.
2.	Защита реферата	Организация текста Грамматика Лексика Коммуникативное взаимодействие	**5 баллов –** При написании реферата и его защите использованы правильно средства логической связи; текст, верно разделён на части; структурное оформление текста соответствует нормам. Материал отличается полнотой и корректностью изложения. Студент использует грамматические структуры необходимые для осуществления деловой коммуникации. Допускаются 1-2 негрубые ошибки. Орфографические ошибки отсутствуют. Студент адекватно, полно и грамотно отвечает на вопросы, задаваемые по теме представляемого реферата. **4 балла** - При написании реферата и его защите в достаточной мере использованы средства логической связи, но имеются отдельные нарушения принятых норм оформления личного и делового письма. Студент в достаточной мере использует грамматические структуры необходимые для презентации и защиты подготовленного реферата. Допускаются не более 4 ошибок. Адекватно использует лексику необходимую для ответа на задаваемые вопросы, однако встречаются отдельные неточности в употреблении слов. Орфографические ошибки практически отсутствуют. **3 балла –** Имеются ошибки в использовании средств логической связи при написании и структурировании реферата. Ошибки затрудняют понимание текста слушающими защиту(6-7). Использует не оправдано ограниченный запас тематической лексики необходимой для презентации реферата по заявленной теме. Стилевое оформление реферата выбрано не достаточно правильно. Имеется ряд орфографических ошибок. **2 балла -** Студент не может адекватно представить подготовленный реферат, что проявляется в большом количестве грамматических, фонетических и лексических ошибок. Имеет место непонимание им задаваемых по представленному реферату вопросов.

4.3. Оценочные средства для промежуточной аттестации

4.3.1. Формируемые компетенции

По очной форме обучения:

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование освоения компетенции
УК ОС-4	способность осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном(ых) и иностранном(ых)	УК ОС-4.1	Способность позиционировать себя перед коллективом, презентовать собственные результаты: идеи/ точку зрения/ на иностранном языке, вести деловую переписку и выбрать адекватную форму делового письма контрагента на

	языке(ах)		иностранном языке и продемонстрировать знания делового этикета страны контрагента при проведении деловой встречи и публичного выступления, способность вести деловую переписку языке страны контрагента

4.3.2 Типовые оценочные средства для промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация студентов проводится в форме зачета:

1. Зачет проходит в форме презентации

Шкала оценивания на зачете

Критерии оценки	Баллы в БРС	Оценка
Регламент презентационного ответа соблюдён полностью (5 мин.) Презентационное изложение материала соответствует теме. Допускается минимальное количество незначительных ошибок в рамках допустимой нормы (1-2). Речь звучит в естественном темпе, нет грубых фонетических ошибок, интонационный рисунок соблюдён. По содержанию презентация представляет собой максимально развёрнутыми ответами на обозначенные вопросы.	76-100	5, «отлично»/ зачтено
Регламент ответа соблюдён частично – не уложился в обозначенное время. Презентация соответствует теме частично. Имеет место процент ошибок (3-4), которые в некоторой степени влияют на восприятие речи отвечающего, но не нарушают деловой коммуникации. Лексические ошибки незначительно влияют на презентацию материала. Речь иногда неоправданно паузирована, допускаются отдельные фонетические ошибки. Общая интонация обусловлена влиянием родного языка.	66-75	4, «хорошо» / зачтено
Незначительный объем презентации, который не в полной мере соответствует теме. Студент делает большое количество грубых грамматических, лексических ошибок. Демонстрирует слабое соответствие вокабуляра. Делает большое количество фонетических ошибок.	50-65	3, «удовлетворит» / зачтено
Студент не может изложить свои мысли по теме презентации; испытывает большие трудности в использовании языковых средств; при построении выказывании допускает серьезные ошибки в стандартных конструкциях, словарный запас существенно ограничен	Менее 50	2, «неудовлетворит.»/ не зачтено

5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Тема 1. Краткий обзор истории стран изучаемого языка.

Вопросы для самостоятельной подготовки:

1. Влияние исторических факторов на развитие стран(ы)

Литература

1. Бессонова Е.В. Professional English in Use [Электронный ресурс]: учебно-практическое пособие/ Бессонова Е.В., Раковская Е.А.— Электрон. текстовые данные.— М.: Московский государственный строительный университет, ЭБС АСВ, 2016.— 64 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/62611.html.— ЭБС «IPRbooks».

2. Кузьменкова, Ю. Б. Английский язык + аудиозаписи в эбс : учебник и практикум для прикладного бакалавриата / Ю. Б. Кузьменкова. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 441 с. — (Серия : Бакалавр. Прикладной курс).

Тема 2. Культурологические особенности стран изучаемого языка в сравнении с Россией.

Вопросы для самостоятельной подготовки:

1. Выдающиеся памятники материальной и нематериальной культуры в различных странах мира

Литература

1. Кузьменкова, Ю. Б. Английский язык + аудиозаписи в эбс : учебник и практикум для прикладного бакалавриата / Ю. Б. Кузьменкова. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 441 с. — (Серия : Бакалавр. Прикладной курс).

Тема 3 Персоналии стран изучаемого языка.

Вопросы для самостоятельной подготовки:

1. Вклад известных представителей культуры и искусства в прошлое, настоящее и будущее стран(ы).

Литература

1. Алаева О.В. English for Art Historians [Электронный ресурс]: учебное пособие для студентов, обучающихся по специальностям культуры и искусства (050000)/ Алаева О.В.— Электрон. текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2015.— 239 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/52037.html.— ЭБС «IPRbooks».

6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», включая перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

6.1. Основная литература

1. Бессонова Е.В. Professional English in Use [Электронный ресурс]: учебно-практическое пособие/ Бессонова Е.В., Раковская Е.А.— Электрон. текстовые данные.— М.: Московский государственный строительный университет, ЭБС АСВ, 2016.— 64 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/62611.html.— ЭБС «IPRbooks».
2. Алаева О.В. English for Art Historians [Электронный ресурс]: учебное пособие для студентов, обучающихся по специальностям культуры и искусства (050000)/ Алаева О.В.— Электрон. текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2015.— 239 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/52037.html.— ЭБС «IPRbooks».
3. Кузьменкова, Ю. Б. Английский язык + аудиозаписи в эбс : учебник и практикум для прикладного бакалавриата / Ю. Б. Кузьменкова. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 441 с. — (Серия : Бакалавр. Прикладной курс).

6.2. Дополнительная литература

1. English grammar [Электронный ресурс]: учебное пособие по грамматике английского языка для студентов неязыковых специальностей/ Ю.А. Иванова [и др.].- Электрон. текстовые данные. - Саратов: Вузовское образование, 2015. - 213 с. - Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/27158 . - **ЭБС «IPRbooks».**

6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы

1. Межова М.В. Деловой иностранный язык (английский язык) [Электронный ресурс]: учебно-методический комплекс по направлениям подготовки: 071500.68 «Народная художественная культура»; 071900.68 «Библиотечно-информационная деятельность»;

072300.68 «Музеология и охрана объектов культурного и природного наследия»; 071800.68 «Социально-культурная деятельность» (квалификация (степень) магистр)/ Межова М.В.- Электрон. текстовые данные.- Кемерово: Кемеровский государственный университет культуры и искусств, 2016.- 103 с.- Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/29655 . - **ЭБС «IPRbooks».**

6.4.Нормативные правовые документы

1. Конституция Российской Федерации. Принята всенародным голосованием. (в ред. от 30 декабря 2008 года) // «Собрании законодательства Российской Федерации», 04.08.2014, №31, ст. 4398.

6.5. Интернет-ресурсы.

http://www.listenaminute.com/
http://www.newsinlevels.com/

6.6.Иные источники

1. Orwell, G. 1984 [Text] / G. Orwell. – London : KAPO, 2010. – 384 C.

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

- 5 лингафонных кабинетов с установленным программным обеспечением (программа «Нибелунг»), оснащенные наушниками (на каждом рабочем столе)
- компьютеры с доступом в Интернет;
- мультимедийное оборудование;
- интерактивная доска (при наличии);
- классная доска, указка.

Программное обеспечение	Версия	Существует лицензий (и тип), количество
Windows 7 Pro	7	105
Офисный пакет		
Microsoft Office 2010 standard	2010	150
Microsoft Office 2016 standard	2016	120
Антивирусная защита		
-Kaspersky Endpoint Security длябизнеса-Стандартный Russian Edition	10.2.5.3201	450
Дополнительныепрограммыиутилиты		
WinRar	5	250
Radmin	3	250
ABBY FineReader 9.0 Corporate Edition	9	15
Другое ПО, используемое в деятельности филиала		
1С Библиотека	2.1.2.1	1
Гарант	8.00.2.025	50
Консультант	4016.00.12	50

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

Челябинский филиал

Кафедра лингвистики и профессиональной коммуникации

УТВЕРЖДЕНА
решением кафедры
лингвистики и профессиональной коммуникации
Челябинского филиала РАНХиГС
Протокол № 1 от «28» августа 2019 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

ФТД.В.01 Лингвострановедение (Немецкий язык)
индекс, наименование дисциплины

38.03.03 Управление персоналом
код и наименование подготовки

бакалавр
квалификация

очная и заочная формы обучения
формы обучения

Челябинск 2019

Автор-составитель:

Заведующая кафедрой лингвистики
и профессиональной коммуникации
канд. пед. наук, доцент / В.Б. Шаронова /

Заведующая кафедрой лингвистики
и профессиональной коммуникации,
канд. пед. наук, доцент / В.Б. Шаронова /

СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения программы 4
2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО 5
3. Содержание и структура дисциплины 6
4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и 7
фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине 7
5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины 16
6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», включая перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине 17
6.1. Основная литература 17
6.2. Дополнительная литература 17
6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы 17
6.4.Нормативные правовые документы 17
6.5. Интернет-ресурсы 17
6.6.Иные источники 18
7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы 18

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

1.1 Дисциплина Лингвострановедение (Немецкий язык) обеспечивает овладение следующими компетенциями:

По очной форме обучения:

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование освоения компетенции
УК ОС-4	способность осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном(ых) и иностранном(ых) языке(ах)	УК ОС-4.1	Способность позиционировать себя перед коллективом, презентовать собственные результаты: идеи/ точку зрения/ на иностранном языке, вести деловую переписку и выбрать адекватную форму делового письма контрагента на иностранном языке и продемонстрировать знания делового этикета страны контрагента при проведении деловой встречи и публичного выступления, способность вести деловую переписку на языке страны контрагента

1.2. В результате освоения дисциплины у студентов должны быть:
По очной форме обучения:

ОТФ/ТФ (при наличии профстандарта)/ профессиональные действия	Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения
	УК ОС-4.1	**на уровне знаний:** - лексико-грамматический минимум в объёме, необходимом для реализации форм деловой коммуникации на государственном(ых) и иностранном(ых) языке(ах) в устной и письменной речи в профессиональной сфере и основные формулы речевого делового этикета, правила оформления деловых писем. - основные требования к обязательным видам речевой деятельности необходимым для осуществления деловой коммуникации в профессиональной сфере в устной и письменной формах на иностранном(ых) языке(ах) (понимания речи на слух и речевая рефлексия в процессе деловой коммуникации).
		на уровне умений: - использовать в процессе деловой коммуникации в профессиональной сфере правила иноязычной грамматики и лексико-семантической сочетаемости и

		детально понимать и передавать основное содержание аутентичных профессиональных, общественно-политических, публицистических (статья) и прагматических текстов (информационных буклетов, брошюр/проспектов), а также письма делового характера и выделять из них значимую/запрашиваемую информацию; - начинать, вести/поддерживать и заканчивать диалог-расспрос об увиденном, прочитанном, диалог-обмен мнениями и диалог-интервью, соблюдая нормы речевого, делового этикета, при необходимости используя стратегии восстановления сбоя в процессе деловой коммуникации (переспрос, перефразирование и др.); расспрашивать собеседника, задавать вопросы и отвечать на них, высказывать своё мнение, просьбу, отвечать на предложение собеседника (принятие предложения или отказ); делать сообщения и выстраивать монолог-описание, монолог-повествование и монолог-рассуждение;
		на уровне навыков: - грамматическими навыками, обеспечивающими деловую коммуникации в профессиональной сфере без искажения смысла при письменной и устной деловой коммуникации и навыками делового письма и ведения деловой переписки; - навыками восприятия и понимания общего содержания речевых отрезков (диалогической и монологической речи), произносимых на иностранном языке в обычном темпе речи в процессе профессиональной коммуникации.

2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО

Объем дисциплины

– *общая трудоемкость дисциплины (модуля) в зачетных единицах:* 27 ас / ч.

– *количество академических часов, выделенных на контактную работу с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся:*

✓ очная форма обучения – 27 ас. / ч., в том числе:

– практические занятия – 16 ас. / ч..

Самостоятельная работа студентов, включая ее контроль – 11 ас. / ч.

Место дисциплины в структуре ОП ВО

ФТД.В.01 – Лингвострановедение (Немецкий язык), 3 курс, 2 семестр

Форма (ы) промежуточной аттестации в соответствии с учебным планом: зачет.

3. Содержание и структура дисциплины

№ п/п	Наименование тем (разделов),	Всего	Объем дисциплины (модуля), час.					СРС	Форма текущего контроля успеваемости**, промежуточной аттестации***
			Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий						
			Л	ЛР	ПЗ	КСР	ПА		
Тема 1	Краткий обзор истории стран изучаемого языка	9			5			4	П, ЗР
Тема 2	Культурологические особенности стран изучаемого языка	9			5			4	П, ЗР
Тема 3	Персоналии стран изучаемого языка	9			6			3	П, ЗР
Промежуточная аттестация									зачет
Итого:		**27**			**16**			**11**	
Всего:		**27**			**16**			**11**	

Примечание:

** – разработчик указывает необходимые формы текущего контроля успеваемости: презентация (П), ЗР (защита реферата)*

Используемые сокращения приводятся после таблицы в примечании.

Содержание дисциплины

Тема 1. Краткий обзор истории стран изучаемого языка

1.1. Даты, представляющие интерес в истории Германии, Австрии, Швейцарии

1.2. Причинно-следственные характеристики исторических событий обозначенных стран.

1.3. Взаимосвязь различных событий в исторических эпохах обозначенных стран.

Тема 2. Культурологические особенности стран изучаемого языка

2.1. Культура и искусство стран изучаемого языка: настоящее и прошлое.

2.2. Особенности менталитета представителей стран изучаемого языка: поведение, этикет, манеры, черты характера и пр.

2.3. Культура и искусство в РФ.

Тема 3. **Персоналии стран изучаемого языка**.

3.1. Известные личности Германии: политика, искусство, образование, бизнес и пр.

3.2. Известные личности немецкоговорящих стран: политика, искусство, образование, бизнес и пр.

3.3. Известные личности Российской Федерации: политика, искусство, образование, бизнес и пр.

4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине

4.1. Формы и методы текущего контроля успеваемости обучающихся и промежуточной аттестации.

4.1.1. В ходе реализации дисциплины ФТД.В.01 – Лингвострановедение (Немецкий язык) используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

- при проведении практических занятий: презентация и защита рефератов
- при контроле результатов самостоятельной работы студентов: презентация и защита рефератов.

4.1.2. Промежуточная аттестация проводится в форме: зачета

4.2. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся

Раздел 1. Краткий обзор истории стран изучаемого языка.
Типовые оценочные материалы по теме 1.

Презентация и реферат по обозначенной теме должны включать развернутые ответы на приведённые вопросы в требуемом формате, которым предшествует небольшой блиц-опрос.

1. Seit wann lautete der Name des Reiches «Römisches Reich Deutscher Nation» ?
15. Jahrhundert
13. Jahrhundert
10. Jahrhundert
9. Jahrhundert

2. Wer war ein Fürst des germanischen Stammes der Cherusker und besiegte im Teutoburger Wald drei römische Legionen?
Arminus
Karl der Großte
Otto I
Ludwig der Deutsche

3. Wieviel Staaten sind Deutschlands Nachbarstaaten?
6
8
9
10

4. Wann begann der Erste Weltkrieg?
1914
1907
1941
1903

5. Wer gilt als erste deutsche König?
der Frakenherzog Konrad I
Kaiser Frank
Bismark

Wilhelm II

6. Welche Gruppe der Ausländer ist seit langem die größte in Deutschland?
Italiener
Polen
Türken
Griechen

7. Wie heißt der erste Reichskanzler?
Otto I
Heinrich der Löwe
Bismark
Friedrich I

8. Was ist auf dem Wappen Berlins dargestellt?
der Wolf
der Tiger
der Bär
der Hase

9. Wie groß ist die Bevölkerung Deutschland?
51,2 Mio
72 Mio
95 Mio
81,8 Mio

10. Welche Städte sind Stadstaaten?
Berlin, Bremen, Hamburg
Sachsen, Hessen, Baeyrn
Brandenburg, Saarland, Thüringen
Niedersachsen, Sachsen- Anhalt, Rheinland- Pfalz

11. Wann hat die Deutsche Geschichte begonnen?
im 9 Jahrhundert n. Chr.
im 6 Jahrhundert n. Chr.
im 2 Jahrhundert n. Chr.
im 7 Jahre n. Chr.

12.Berlin wurde im Jahre … gegründet.
1327
1147
1237

Темы рефератов:

1. Становление немецкой нации.
2. Династия Штауфенов.
3. Жизнь в средневековье.
4. Становление немецкого языка.
5. Тридцатилетняя война (1618 – 1648).
6. «Битва народов».
7. Старейшие немецкие университеты.

8. Германия в эпоху французских революций.
9. Империя Бисмарка и его внутренняя политика.
10. Первая мировая война и ее последствия.
11. Вторая мировая война и ее последствия.
12. Холодная война и деление Германии.
13. Объединение Германии.
14. Старые и новые федеральные земли Германии.
15. Немецкоязычные страны: Австрия, Люксембург, Швейцария.

Типовая презентация по истории Германии представлена на электронном носителе и на сайте:

https://www.youtube.com/watch?v=2KAmqiTpa8Y&list=PL036084635A09DB06
https://www.youtube.com/watch?v=rtK2Oq8x62I

Защита рефератов проходит в виде доклада.

Типовой образец фрагмента реферата по краткому обзору одного из этапов истории Германии.

Zeitalter der Glaubensspaltung: der Kampf der Konfessionen

Politisch führte die Reformation zu einer weiteren Stärkung der Landesfürsten. Nach wechselvollen Kämpfen gab ihnen 1555 der Augsburger Religionsfriede das Recht, die Religion ihrer Untertanen zu bestimmen („cuius regio eius religio“). Die protestantische Konfession war der katholischen gleichgestellt - Deutschland wurde zu vier Fünfteln protestantisch. Kurze Zeit später ging die Zeit Karls V. zu Ende. Stark auf die Weltpolitik fixiert, hatte er der Stellung des Kaisers in Deutschland nicht viel Aufmerksamkeit gewidmet. Fortan ging das Weltreich getrennte Wege.

Hier die deutschen Territorialstaaten, weiterhin im Rahmen des Heiligen Römischen Reiches Deutscher Nation, dort die westeuropäischen Nationalstaaten - so sah das neue europäische Staatensystem in der zweiten Hälfte des 16. Jahrhunderts aus. Doch der Kampf Die protestantische Konfession

der Konfessionen dauerte an. In der Ge-

genreformation konnte die katholische Kirche viele Gebiete zurückgewinnen.

Die konfessionellen Gegensätze verschärften sich, führten zur Bildung von Religionsparteien (protestantische Union /katholische Liga) und mündeten in den Dreißigjährigen Krieg. Zwischen 1618 und 1648 zog diese europäische Auseinandersetzung eine Blutspur durch viele Regionen Deutschlands, die verwüstet und entvölkert wurden.

Тема 2 Культурологические особенности стран изучаемого языка в сравнении с Россией.

Типовые оценочные материалы по теме 2.

Презентация и реферат по обозначенной теме должны включать развернутые ответы на приведённые вопросы в требуемом формате, которым предшествует небольшой блиц-опрос.

1. Wie heißt der größte Berg der BRD?
die Alpen
die Zugspitze
der Harzdie Erzgebirge

2. Wie ist die Staatsflagge der BRD?
schwarz – weiß– rot
rot – gelb – schwarz
grün – gelb – schwarz
schwarz – rot – golden

3. Zu welcher Großgruppe der Sprachen gehört Deutsch?
indogermanischen
koreanisch
angelsächsisch
baskisch

4. Wer war der wichtigste Kirchenreformator?
Emphraim Lessing
Martin Luther
M. Frisch
J.R. Becher

5. Wieviel Bundesländer hat Deutschland?
10
12
16
15

6. Nennt man den Fluß, der von Westen nach Osten fliesst.
die Donau
die Elbe
der Rhein
die Oder

7. Wo liegt Deutschland?
im südlichen Mitteleuropa
im Mitteleuropa
im Westeuropa
im Osteuropa

8. Nach Abschluss welchen Schultyps kann man an der Universität studieren?
Realschule
Gymnasium
Hauptschule

9. Die Stadtmusikanten sind ein Wahrzeichen ... .
von Bremen
von Berlin
von Bonn

10. Die größte Stadt Deutschlands ist ... .
Hamburg
München
Berlin

11. Das Bundesland, dessen Hauptstadt München ist, heißt ... .

Bayern
Sachsen
Hessen

12. Deutschland wurde am ... wiedervereinigt.
03.10.1990
07.10.1949
13.08.1961

13. Der Alexanderplatz in Berlin trägt den Namen des russischen Zaren ... .
Alexsander des Zweiten
Alexsander des Ersten
Alexsander des Dritten

14. Der längste Fluss Deutschlands ist ... .
die Elbe
die Donau
der Rhein

Темы рефератов:
1. Денежная система Германии.
2. Немецкие студенты и студенческая жизнь.
3. Жизнь и учеба иностранных студентов в Германии.
4. Традиционная немецкая кухня.
5. Работа, отпуск, свободное время немцев.
6. Церкви и религиозные объединения.
7. Средства массовой информации.
8. Роль Германии в мировой экономике.
9. Культурная жизнь Берлина: театры, кино, музеи, картинные галереи.
10. Спорт в Германии.
11. Немецкие праздники и традиции.
12. Образ жизни немецкого народа. Традиции и обычаи.
13. Немецкоязычные страны: Австрия, Люксембург, Швейцария.

Тема 3. Персоналии стран изучаемого языка

Типовые оценочные материалы по теме 3.
Презентация и реферат по обозначенной теме должны включать развернутые ответы на приведённые вопросы в требуемом формате, которым предшествует небольшой блиц-опрос.

1.Wer hat das Werk “Deutschland. Ein Wintermarchen” geschrieben?

a) Goethe b) Heine

2. Wie viele Fremdsprachen beherrschte H. Schliemann?

a) 20 b) 26

3. Wessen Namen tragt die Universitat in Berlin?

a) von Kant b) von Humboldt

4. Wer hat die Walzer “An der schonen blauen Donau” komponiert?

a) Strauss b) Schubert

5. In welchem Jahrhundert lebte Marlene Dietrich?

a) im 19. Jh b) im 20. Jh.

6. Wie heisst der Bundeskanzler der BRD?

a) G. Schroder b) A. Merkel

7. Von wem wurde das erste Automobil konstruiert?

a) von Diesel b)von Carl Benz

8. Rontgen entdeckte a) X-Strahlen

b) Bazillen der Cholera

9. Wo lebte Johann Strauss?

a) in Osterreich b) in Deutschland

10. Steffi Graf ist a) Tennisspielerin

b) Eiskunstlauferin

11. Wie heisst die beruhmteste Rockgruppe in Deutschland?

a) Prinzen b) Rammstein

12. Welches Museum auf der Museumsinsel in Berlin tragt den Namen seines Direktors?

a) Bodemuseum b) Pergamonmuseum

13. Wie hies der Bayer, der die Jeans erfand?

a) Levi b) Wrangler

Темы рефератов:

1. Иоганн Себастьян Бах (1685, Эйзенах - 1750, Лейпциг)
Немецкий композитор, представитель эпохи барокко, органист-виртуоз, музыкальный педагог. За свою жизнь Бах написал более 1000 произведений.
В его творчестве представлены все значимые жанры того времени, кроме оперы. К тому же он был непревзойденным мастером полифонии.

2. Людвиг ван Бетховен (1770 Бонн - 1827, Вена)
Немецкий композитор и пианист, представитель "венской классической школы". Бетховен - ключевая фигура западной классической музыки в период между классицизмом и романтизмом, один из наиболее уважаемых и исполняемых композиторов в мире.

3. Отто фон Бисмарк (1815, Шёнхаузен - 1898, Фридрихсру)
Первый канцлер Германской империи, осуществивший план объединения Германии по малогерманскому пути и прозванный "железным канцлером".
При выходе в отставку получил титул герцога Лауэнбургского и чин прусского генерал-полковника с рангом генерал-фельдмаршала. Даже после окончания своей карьеры играл заметную политическую роль.

4. Вилли Брандт (1913, Любек - 1992, Ункель)
Немецкий политик, социал-демократ, четвертый федеральный канцлер ФРГ. За свой вклад в

улучшение международных отношений был удостоен Нобелевской премии мира (1971). Его политика была направлена на смягчение напряжения между странами восточной и западной Европы и известна под названием "Восточная политика", начало реализации которой он положил, преклонив колени перед монументом жертвам нацизма в Варшавском гетто.

5. Лорио, (1923, Бранденбург-на-Хафеле - 2011, Мюнзинг)
Немецкий комик, режиссер, писатель, карикатурист и художник. В своих комиксах про маленького человечка с шишковатым носом Лорио он изображал человеческое поведение во всех возможных жизненных ситуациях, высмеивал глупость и чванство, разоблачал общественные клише послевоенной Германии.

6. Альбрехт Дюрер (1471, Нюрнберг - 1528, Нюрнберг)
Немецкий живописец и график, признан крупнейшим европейским мастером ксилографии, поднявшим ее на уровень настоящего искусства.
Один из величайших мастеров западноевропейского Ренессанса. Первый теоретик искусства среди североевропейских художников.
Основоположник сравнительной антропометрии. Первый из европейских художников, написавший автобиографию.

7. Альберт Эйнштейн (1879, Ульм - 1955, Нью-Джерси, США)
Физик-теоретик, один из основателей современной теоретической физики, лауреат Нобелевской премии по физике 1921 года, общественный деятель-гуманист.
Почетный доктор около 20 ведущих университетов мира, член многих Академий наук. Автор более 300 научных работ по физике. Разработал несколько значимых физических теорий, в том числе специальную или частную теорию относительности (в ее рамках - знаменитый закон массы и энергии), общую теорию относительности, квантовые теорий фотоэффекта и теплоёмкости и т.п.

8. Анна Франк (1929, Франкфурт-на-Майне - 1945, концлагерь Берген-Бельзен)
Еврейская девочка, уроженка Германии, после прихода Гитлера к власти скрывавшаяся с семьей от нацистского террора в Нидерландах. Автор знаменитого "Дневника Анны Франк" - документа, обличающего нацизм и переведенного на многие языки мира.

9. Иоганн Вольфганг фон Гёте (1749, Франкфурт-на-Майне - 1832, Веймар)
Немецкий поэт, государственный деятель, мыслитель и естествоиспытатель. Посвященный масон. Яркий представитель романтизма и направления "Буря и натиск" в литературе. Гордость Германии, автор множества знаменитых произведений, таких как "Фауст", "Страдания Юного Вертера", "Лесной царь" и т.д.

10. Мартин Лютер (1483, Айслебен - 1546, Айслебен)
Христианский богослов, инициатор Реформации, ведущий переводчик Библии на немецкий язык. Его именем названо одно из направлений протестантизма. Реформация, начатая благодаря лютеранским проповедям, послужила поворотным моментом в зарождении капитализма и определила дух Нового Времени в Германии.

11. Карл Маркс (1818, Трир - 1883, Лондон)
Немецкий философ, социолог, экономист, писатель, поэт, политический журналист, общественный деятель.
Его работы сформировали в философии диалектический и исторический материализм, в экономике - теорию прибавочной стоимости, в политике - теорию классовой борьбы. Эти направления стали основой коммунистического и социалистического движения и идеологии, получив название "марксизм".

Автор "Манифеста коммунистической партии" (1848), "Капитала" (1867).

12. Ангела Меркель (1954, Гамбург)
Немецкий государственный и политический деятель. Первая женщина на посту канцлера Германии (с 2005 года). Лидер партии CDU (Христианско-демократический союз) с апреля 2000 года. Многократно возглавляла список самых влиятельных женщин в мире по версии журнала Forbes.

13. Фридрих Шиллер (1759, Марбах-на-Неккаре - 1805, Веймар)
Немецкий поэт, философ, теоретик искусства и драматург, профессор истории и военный врач, представитель направлений "Буря и натиск" и романтизма в литературе, автор "Оды к радости", измененная версия которой стала текстом гимна Европейского союза (на музыку Бетховена).
Был преданным другом Иоганна Гёте. Период их дружбы и их литературоведческая полемика вошли в немецкую литературу под названием "веймарский классицизм".

14. Софи Шолль (1921, Форхтенберг - 1943, Мюнхен)
Активистка Сопротивления нацистскому режиму в Германии. Вместе со своим братом Гансом Шоллем и другими студентами Мюнхенского университета создала группу "Белая роза", участники которой проводили мирные антинацистские акции (разбрасывание листовок).

15. Михаель Шумахер (1969, Хюрт-Хермюльхайм)
Немецкий автогонщик Формулы-1. Семикратный чемпион мира, двукратный вице-чемпион мира и трижды бронзовый призер. Обладатель многочисленных рекордов Формулы-1. За более чем 20 лет карьеры в Формуле-1 провел более 300 гонок.

Шкала оценивания

№	Формы контроля	Критерии оценки	Показатели и шкала оценивания (кол-во баллов)
1.	Презентация	Объем и полнота изложения (соответствие заявленной теме) Грамматика Лексика Фонетика	**5 баллов -** Регламент презентационного ответа соблюдён полностью (5 мин.) Презентационное изложение материала соответствует теме. Допускается минимальное количество незначительных ошибок в рамках допустимой нормы (1-2). Речь звучит в естественном темпе, нет грубых фонетических ошибок, интонационный рисунок соблюдён. По содержанию презентация представляет собой максимально развёрнутыми ответами на обозначенные вопросы. **4 балла -** Регламент ответа соблюдён частично – не уложился в обозначенное время. Презентация соответствует теме частично. Имеет место процент ошибок (3-4), которые в некоторой степени влияют на восприятие речи отвечающего, но не нарушают деловой коммуникации. Лексические ошибки незначительно влияют на презентацию материала. Речь иногда неоправданно паузирована, допускаются отдельные фонетические ошибки. Общая интонация обусловлена влиянием родного языка. **3 балла -** Незначительный объем презентации, который не в полной мере соответствует теме. Студент делает большое количество грубых грамматических, лексических ошибок. Демонстрирует слабое соответствие вокабуляра. Делает большое количество фонетических ошибок. **2 балла -** Студент не может изложить свои мысли по теме презентации; испытывает большие трудности в использовании языковых средств; при построении выказывании допускает серьезные ошибки в стандартных конструкциях, словарный запас существенно ограничен.

2.	Защита реферата	Организация текста Грамматика Лексика Коммуникативное взаимодействие	**5 баллов –** При написании реферата и его защите использованы правильно средства логической связи; текст, верно разделён на части; структурное оформление текста соответствует нормам. Материал отличается полнотой и корректностью изложения. Студент использует грамматические структуры необходимые для осуществления деловой коммуникации. Допускаются 1-2 негрубые ошибки. Орфографические ошибки отсутствуют. Студент адекватно, полно и грамотно отвечает на вопросы, задаваемые по теме представляемого реферата. **4 балла** - При написании реферата и его защите в достаточной мере использованы средства логической связи, но имеются отдельные нарушения принятых норм оформления личного и делового письма. Студент в достаточной мере использует грамматические структуры необходимые для презентации и защиты подготовленного реферата. Допускаются не более 4 ошибок. Адекватно использует лексику необходимую для ответа на задаваемые вопросы, однако встречаются отдельные неточности в употреблении слов. Орфографические ошибки практически отсутствуют. **3 балла –** Имеются ошибки в использовании средств логической связи при написании и структурировании реферата. Ошибки затрудняют понимание текста слушающими защиту(6-7). Использует не оправдано ограниченный запас тематической лексики необходимой для презентации реферата по заявленной теме. Стилевое оформление реферата выбрано не достаточно правильно. Имеется ряд орфографических ошибок. **2 балла -** Студент не может адекватно представить подготовленный реферат, что проявляется в большом количестве грамматических, фонетических и лексических ошибок. Имеет место непонимание им задаваемых по представленному реферату вопросов.

4.3. Оценочные средства для промежуточной аттестации

4.3.1. Формируемые компетенции

По очной форме обучения:

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование освоения компетенции
УК ОС-4	способность осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном(ых) и иностранном(ых) языке(ах)	УК ОС-4.1	Способность позиционировать себя перед коллективом, презентовать собственные результаты: идеи/ точку зрения/ на иностранном языке, вести деловую переписку и выбрать адекватную форму делового письма контрагента на иностранном языке и продемонстрировать знания делового этикета страны контрагента при проведении деловой встречи и публичного выступления, способность вести деловую переписку языке страны контрагента

4.3.2 Типовые оценочные средства для промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация студентов проводится в форме зачета:

1. Зачет проходит в форме презентации

Шкала оценивания на зачете

Критерии оценки	Баллы в БРС	Оценка
Регламент презентационного ответа соблюдён полностью (5 мин.) Презентационное изложение материала соответствует теме. Допускается минимальное количество незначительных ошибок в рамках допустимой нормы (1-2). Речь звучит в естественном темпе, нет грубых фонетических ошибок, интонационный рисунок соблюдён. По содержанию презентация представляет собой максимально развёрнутыми ответами на обозначенные вопросы.	76-100	5, «отлично»/ зачтено
Регламент ответа соблюдён частично – не уложился в обозначенное время. Презентация соответствует теме частично. Имеет место процент ошибок (3-4), которые в некоторой степени влияют на восприятие речи отвечающего, но не нарушают деловой коммуникации. Лексические ошибки незначительно влияют на презентацию материала. Речь иногда неоправданно паузирована, допускаются отдельные фонетические ошибки. Общая интонация обусловлена влиянием родного языка.	66-75	4, «хорошо» / зачтено
Незначительный объем презентации, который не в полной мере соответствует теме. Студент делает большое количество грубых грамматических, лексических ошибок. Демонстрирует слабое соответствие вокабуляра. Делает большое количество фонетических ошибок.	50-65	3, «удовлетворит» / зачтено
Студент не может изложить свои мысли по теме презентации; испытывает большие трудности в использовании языковых средств; при построении выказывании допускает серьезные ошибки в стандартных конструкциях, словарный запас существенно ограничен	Менее 50	2, «неудовлетворит.»/ не зачтено

5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Тема 1. Краткий обзор истории стран изучаемого языка.

Вопросы для самостоятельной подготовки:

1. Влияние исторических факторов на развитие стран(ы)

Литература

1. Родин, О. Ф. Страноведение. Федеративная республика германия : учебное пособие для академического бакалавриата / О. Ф. Родин. — 2-е изд., испр. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 447 с. — (Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-03019-8. - Режим доступа: https://www.biblio-online.ru/book/69E6BED3-9DE4-4A57-8B72-CB7FFFC3FEDF – ЭБС «Юрайт».

Тема 2. Культурологические особенности стран изучаемого языка в сравнении с Россией.

Вопросы для самостоятельной подготовки:

1. Выдающиеся памятники материальной и нематериальной культуры в различных странах мира

Литература

1. Родин, О. Ф. Страноведение. Федеративная республика германия : учебное пособие для академического бакалавриата / О. Ф. Родин. — 2-е изд., испр. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 447 с. — (Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-03019-8. - Режим доступа: https://www.biblio-online.ru/book/69E6BED3-9DE4-4A57-8B72-CB7FFFC3FEDF – ЭБС «Юрайт».

Тема 3 Персоналии стран изучаемого языка.

Вопросы для самостоятельной подготовки:

1. Вклад известных представителей культуры и искусства в прошлое, настоящее и будущее стран(ы).

Литература

1. Родин, О. Ф. Страноведение. Федеративная республика германия : учебное пособие для академического бакалавриата / О. Ф. Родин. — 2-е изд., испр. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 447 с. — (Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-03019-8. Режим доступа: https://www.biblio-online.ru/book/69E6BED3-9DE4-4A57-8B72-CB7FFFC3FEDF – ЭБС «Юрайт».

6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», включая перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

6.1. Основная литература

1. Родин, О. Ф. Страноведение. Федеративная республика германия : учебное пособие для академического бакалавриата / О. Ф. Родин. — 2-е изд., испр. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 447 с. — (Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-03019-8. - Режим доступа: https://www.biblio-online.ru/book/69E6BED3-9DE4-4A57-8B72-CB7FFFC3FEDF – ЭБС «Юрайт».

6.2. Дополнительная литература

1. Бархатова, Т.И. Германия и мир: политика, общество, культура» (Немецкий язык:Германия и мир: политика, общество, культура = DeutschlandunddieWelt: sozial, politisch, kulturell: учебно-методический комплекс: уровни B2-B2+) [Электронный ресурс]: учебно-методическое пособие / Т.И. Бархатова, Е.М. Игнатова, Е.В. Пивоварова [и др.].- Электрон.дан. - М.: МГИМО (Московский ордена Трудового Красного Знамени государственный институт международных отношений), 2015. - 202 с. - Режим доступа: http://e.lanbook.com/books/element.php?pl1_id=46225 - **ЭБС «Лань».**

6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы

1. Долгих, В.Г. Немецкий язык: Заново открываю Германию = Deutschlandneuentdecken: учебное пособие по речевой практике. Уровень B2 [Электронный ресурс]: учебное пособие / В.Г. Долгих, Е.М. Игнатова, О.Е. Орехова [и др.]. - Электрон.дан. -М.: МГИМО (Московский ордена Трудового Красного Знамени государственный институт международных отношений), 2018. - 152 с. - Режим доступа: http://e.lanbook.com/books/element.php?pl1_id=46246 – **ЭБС «Лань».**

2. Немецкийязык: Германияимир: политика, общество, культура = DeutschlandunddieWelt: sozial, politisch, kulturell. Учебно-методический комплекс. Уровни B2—B2 М.: "МГИМО-Университет", 2019 .- 202 с.

3. Социум и власть: научный журнал. - Челябинск: Челябинский филиал РАНХиГС, 2011-2017

5. Volker E. Wirtschafts-Kommunikation Deutsch. - Berlin: Langenscheidt, 2015. - 224

6.4.Нормативные правовые документы

1. Конституция Российской Федерации. Принята всенародным голосованием. (в ред. от 30 декабря 2008 года) // «Собрании законодательства Российской Федерации», 04.08.2014, №31, ст. 4398.

6.5. Интернет-ресурсы.

- http://www.tatsachen-ueber-deutschland.de/de/geschichte/inhaltsseiten/hintergrund-1/spaetmittelalterneuzeit.html?type=1

-http://www.tatsachen-ueber-deutschland.de/de/geschichte/inhaltsseiten/hintergrund-

http://www.medienwerkstatt-online.de/lws_wissen/vorlagen/showcard.php?id=6188 1/nationalsozialismus.html?type=1

http://www.auswaertiges-amt.de/

6.6.Иные источники

1. *Günter Grass liest „Mein Jahrhundert“.* 6 CD. Redaktion Jörg-Dieter Kogel u. Kai Schlüter. Produktion Radio Bremen/Steidl Verlag/ Deutsche Grammophon, 1999.
2. Heinrich Böll, Günter Grass: *Reden anlässlich der Verleihung des Nobelpreises für Literatur 1972 und 1999.* 2 CD. Redaktion Kai Schlüter. Produktion Radio Bremen/Deutsche Grammophon, 2000.
3. Günter Grass: *„Als ich 32 Jahre alt war, wurde ich berühmt.“ Eine akustische Collage aus Originaltönen.* Von Gabriele Intemann, Dorothee Schmitz-Köster u. Walter Weber. Produktion Radio Bremen/Der Audio Verlag, 2001.
4. Günter Grass, Günter „Baby“ Sommer: *Mein Jahrhundert. Eine Text- und Toncollage.* 2 CD. Redaktion Jörg-Dieter Kogel. Produktion Radio Bremen/Steidl Verlag, 2001.

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

- 5 лингафонных кабинетов с установленным программным обеспечением (программа «Нибелунг»), оснащенные наушниками (на каждом рабочем столе)
- компьютеры с доступом в Интернет;
- мультимедийное оборудование;
- интерактивная доска (при наличии);
- классная доска, указка.

Программное обеспечение	**Версия**	**Существует лицензий (и тип), количество**
Windows 7 Pro	7	105
Офисный пакет		
Microsoft Office 2010 standard	2010	150
Microsoft Office 2016 standard	2016	120
Антивирусная защита		
-Kaspersky Endpoint Security длябизнеса-Стандартный Russian Edition	10.2.5.3201	450
Дополнительныепрограммыиутилиты		
WinRar	5	250
Radmin	3	250
ABBY FineReader 9.0 Corporate Edition	9	15
Другое ПО, используемое в деятельности филиала		
1С Библиотека	2.1.2.1	1
Гарант	8.00.2.025	50
Консультант	4016.00.12	50